

ДЕПАРТАМЕНТ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное бюджетное учреждение
«Межрайонная больница № 3»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 24.01.2024г. по 23.01.2027г.

Настоящий коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в Главном управлении по труду и занятости
населения Курганской области

От работодателя:

Исполняющий обязанности
Главного врача ГБУ «Межрайонная
больница № 3»

Лошенкова Маргарита Дмитриевна

(подпись)

От работников:

Председатель первичной
Профсоюзной организации ГБУ
«Межрайонная больница № 3»

Антропова Ольга Борисовна

(подпись)



М.П.

с. Кетово

Содержание коллективного договора

1. Общие положения
2. Трудовые отношения и трудовой договор
3. Рабочее время
4. Время отдыха
5. Оплата труда
6. Охрана труда и здоровья
7. Гарантии в области занятости
8. Социальные гарантии
9. Социальная защита молодежи
10. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа
11. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях
12. Заключительные положения
13. Приложения.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУ «Межрайонная больница № 3» и заключаемый между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курганской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице исполняющего обязанности главного врача ГБУ «Межрайонная больница № 3», действующего на основании Устава Государственного бюджетного учреждения «Межрайонная больница № 3», именуемый далее «Работодатель» и работники ГБУ «Межрайонная больница № 3», интересы которых представляет профсоюз, уполномоченный решением **общего собрания работников от 05.12.2023 г. протокол № 1.**

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Областным трехсторонним соглашением, и распространяется на всех работников организации (независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.), за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе ГБУ «Межрайонная больница № 3».

1.5. Нормы регионального соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора для всех сотрудников ГБУ «Межрайонная больница № 3».

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.7. Профсоюз является полномочным представительным органом работников ГБУ «Межрайонная больница № 3», защищающим интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.8. Работодатель признает профсоюз ГБУ «Межрайонная больница № 3», уполномоченный общим собранием представлять их интересы в области труда и

связанных с ним социально-экономических отношений.

1.9. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с профсоюзом.

С учетом финансово-экономического положения Работодателя в коллективном договоре устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.10. Условия коллективного договора, трудового 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).

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

1.12. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, а также в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены КоАП РФ.

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

1.14. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы ГБУ «Межрайонная больница № 3», повышения уровня жизни работникам Работодатель обязуется:

1.14.1. добиваться стабильного финансового положения организации;

1.14.2. повышать материальное состояние работающих исходя из финансово-экономического положения ГБУ «Межрайонная больница № 3», поощрять работников за добросовестный и эффективный труд, вводить стимулирующие системы оплаты труда в соответствии с действующим законодательством;

1.14.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки: расчет за предыдущий месяц 10, за первую половину 25 числа каждого месяца;

1.14.4 средства от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности (платных услуг) распределяются в соответствии с приказом главного врача по согласованию с профкомом.

1.14.5. соблюдать трудовое законодательство, выполнять обязанности, предусмотренные ст. 22 ТК РФ и разделом 5 правил внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к коллективному договору).

1.14.6. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

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

1.15.1. обеспечивать контроль в ГБУ «Межрайонная больница № 3» за соблюдением трудовой дисциплины, соблюдением правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

1.15.2. обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о

труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

1.15.3. обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда;

1.15.4. способствовать устойчивой деятельности ГБУ «Межрайонная больница № 3» присущими профсоюзам методами, не вмешиваясь в хозяйственно-распорядительскую деятельность Работодателя;

1.15.5. устанавливать совместно с Работодателем системы поощрения сотрудников ГБУ «Межрайонная больница № 3» и разрабатывать методы привлечения профессиональных кадров ГБУ «Межрайонная больница № 3».

1.16. В целях достижения эффективности мероприятий проводимых Работодателем и Профсоюзным комитетом работники обязуются соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

1.17. Стороны признают, что экономическое развитие ГБУ «Межрайонная больница № 3» и благополучие членов коллектива взаимосвязаны, и, следовательно, они заинтересованы в поддержании самых тесных деловых партнерских отношений. В случае возникновения конфликтных ситуаций они будут разрешаться посредством прямых и открытых переговоров.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

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

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

2.3. Трудовые договоры с работниками о работе заключаются как на неопределенный срок, так и на определенный не более 5 лет. Срочный трудовой договор может заключаться с вновь принятыми пенсионерами по возрасту, с заместителями главного врача, с главным бухгалтером, с лицами, обучающимися по очной форме обучения, с лицами, поступающими на работу по совместительству и др. (ст. 59 ТК РФ).

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей обособленных представительств ГБУ «Межрайонная больница № 3» – не более шести месяцев) (ст. 70 ТК РФ).

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для (ст. 70 ТК РФ):
- 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 возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

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.

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

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

2.8. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и ст.180, 178 ТК РФ.

2.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

2.11. Работодатель обязуется:

2.11.1. В 3-хдневный срок со дня фактического начала работником работы заключить трудовой договор, а также ознакомить работника с действующим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под роспись (ст. 68 ТК РФ).

2.11.2. Осуществлять перевод работника на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу (с согласия работника) в случаях и порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

2.11.3. Сохранять за работником, нуждающимся в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, при переводе на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК).

2.11.4. В случае сокращения работника, изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

2.12. Профсоюзный комитет обязуется:

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

2.12.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 372, 373 ТК РФ).

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

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников ГБУ «Межрайонная больница № 3» не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Для медицинских работников сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ), для работников в возрасте от 16 до 18 лет, для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю, для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени или опасными условиями труда не более 36 часов в неделю (Приложение № 8).

3.2. 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 в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.3. Рабочее время водителей ГБУ «Межрайонная больница № 3» регламентируется приказом Минтранса РФ от 16.10.2020 г. № 424 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

Водителям санитарного транспорта ГБУ «Межрайонная больница № 3» устанавливается ненормированный рабочий день. Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

3.4. Отдельным категориям работников устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по их просьбе (ст. 93 ТК РФ).

3.5. Работодатель обязуется предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и 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). Работодатель обязуется 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.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу работодателя (ст. 113 ТК РФ). Письменное согласие оформляется листком ознакомления в приказе.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки, оклада. 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.

3.7. Женщины, имеющие детей до 3 лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 96 ТК РФ).

3.8. Работодатель обязуется продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

3.9. Работодатель обязуется привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух случаях:

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

3.10. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени с письменного заявления работника производится на условиях совместительства (ст. 284 ТК РФ, Постановление Минтруда и социального развития от 30 июня 2003 г. N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

4.1. Режим рабочего дня и отдыха определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы (Приложение № 1).

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

4.3. Отпуск за первый год работы может предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ГБУ «Межрайонная больница № 3», за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. Работодатель обязуется согласовать с профсоюзным комитетом график отпусков, ознакомить сотрудников ГБУ «Межрайонная больница № 3» с ним не позднее 15 декабря каждого года.

4.5. В соответствии с законодательством работникам ГБУ «Межрайонная больница № 3» предоставляются ежегодные оплачиваемые дополнительные отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение № 9);
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 8);

- за непрерывную работу свыше трех лет в следующих должностях: медицинскому персоналу участковых больниц, амбулаторий, фельдшерско-акушерских пунктов - 3 оплачиваемых календарных дня.

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст. 120 ТК РФ).

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

4.8. Работнику ГБУ «Межрайонная больница № 3» по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы,

4.9. Работодатель на основании письменного заявления обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников (ст. 128 ТК РФ):

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

- в связи с бракосочетанием работника – до 5 календарных дней; -

- для участия в похоронах родных и близких (смерть бабушки, матери, отца, детей, мужа, жены, родных сестры, брата) – до 5 календарных дней.

- проводы сына в Армию – до 3 календарных дней;

- рождение ребенка – до 5 календарных дней.

4.10. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы работникам ГБУ «Межрайонная больница № 3» в следующих случаях:

- празднование юбилея (50,55,60,65) – 1 календарный день;
- поступление в первый класс (1 сентября) – родителю, законному представителю -1 календарный день.

4.11. Отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставляются в соответствии со ст.ст. 256, 257 ТК РФ.

4.12. В соответствии со ст.262 ТК РФ предоставляются дополнительные выходные дни одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

4.13. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск делится на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзывать работника из отпуска возможно только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.14. Часть отпуска на основании письменного заявления работника, превышающая 28 календарных дней, (с учетом финансового положения ГБУ «Межрайонная больница №3») может быть заменена денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте 18 лет, а также работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.126 ТК РФ).

При суммировании или переносе отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена только та часть каждого ежегодного отпуска, которая превышает 28 календарных дней.

4.15. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпусков по основному месту работы, то работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

4.16. В соответствии с законом от 20.07.2012 №125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов» дополнительный день отдыха для сменных работников предоставлять на всю смену, даже если ее часть приходится на следующий календарный день. Оплата производится по среднему заработку.

4.17. Профсоюзный комитет обязуется:

4.17.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем режима труда и отдыха, в том числе предоставления отпусков (ст. 370 ТК РФ).

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

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

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

5. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

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

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

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

5.3.1. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курганской области и органов местного самоуправления.

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

5.3.3. Обеспечивать оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей при простое в размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом РФ (ст.155, 157 ТК РФ).

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

5.3.5. Обеспечить выплату надбавок стимулирующего характера и других выплат, установленных нормативными правовыми актами. Считать указанные выплаты составной неотъемлемой частью заработной платы; учитывать их при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством.

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

5.5. Обеспечить выплату заработной платы в рублях 2 раза в месяц (расчет за предыдущий месяц 10, за первую половину 25 числа каждого месяца), по месту работы или перечислением на счет в банке, указанный работником. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.6. Обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.7. Оплата труда работников производится в соответствии с действующими положениями по оплате труда, положениями о премировании, компенсационных и стимулирующих выплатах (Приложения №2,3,4).

5.8. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков производится в соответствии со ст.139 ТК РФ и порядка исчисления среднего заработка, утверждаемого Правительством РФ.

5.9. Заработная плата, излишне выплаченная работнику, в том числе при неправильном применении Закона, не может быть с него взыскана за исключением случаев счетной ошибки, если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое, если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом (ст. 137 ТК РФ).

5.10. Главный врач и его заместители вправе потребовать от сотрудника отчет о

проделанной работе, особенно в случаях, когда это необходимо для учета фактически выполняемой работы.

5.11. Оплата труда за сверхурочную работу и работу в нерабочие праздничные дни производится согласно ст.ст. 152, 153 ТК РФ.

5.12. В соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 25.04.2016 г. № 105 выплаты за продолжительность непрерывной работы назначается работникам, занимающим штатные должности и исчисляемые из оклада по занимаемой должности. Выплаты устанавливаются по основной работе и при работе по совместительству.

5.13. На период временного отсутствия работника (отпуск, лист нетрудоспособности и др.) на другого работника (или нескольких работников) могут возлагаться обязанности отсутствующего работника с освобождением от его основной работы (временный перевод) или в порядке совмещения (без освобождения от своей работы) по письменному согласию работника; оплата за такую работу производится в порядке и размере, установленном ст.151 ТК РФ.

5.14. Профсоюзный комитет обязуется:

5.14.1. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов Курганской области, органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников.

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

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

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

5.14.5. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ, правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательствами и нормативными актами по охране труда обязан выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (Приложение № 12).

Решение вопросов, связанных с охраной труда, производится с учетом мнения и при содействии профкома.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в

производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

6.3. Работники обязаны:

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

немедленно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя

о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

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

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

7.3. Критериями массового высвобождения работников считаются:

а) ликвидация учреждений Минздрава России любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников в количестве:

10 и более человек в течение 30 календарных дней;

100 и более человек в течение 60 календарных дней.

7.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата или численности работников имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют работники (ст. 179 ТК РФ):

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работники, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;

Дополнительно:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

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

- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери.

Нельзя увольнять по инициативе работодателя, (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет;
- лиц, воспитывающих без матери ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- единственных кормильцев ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до трех лет в семье, где трое и более малолетних детей, если второй родитель (законный представитель) не работает;
- находящихся на больничном или в отпуске на день увольнения (дату увольнения в таком случае необходимо перенести).

Перечисленные категории работников определены в ч. 6 ст. 81, ст. 179, ч. 1, 4 ст. 261, ст. 264 ТК РФ и п. п. 15, 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1.

7.5. Работодатель обязуется:

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

- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись (ст. 180 ТК РФ);
- сообщать об этом в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

7.5.2. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- а) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст. 180 ТК РФ), в том числе и в других местностях.
- б) предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободного от работы времени (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

в) 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 выборного органа первичной организации Профсоюза (ч. 3 ст. 82 ТК РФ).

г) обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организации по их предварительным договорам.

7.5.3. В случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия работника переводить его на должность, соответствующую его образованию или переобучать за счет собственных средств.

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

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

7.6.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению

полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

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

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8. 1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 22 ТК РФ).

8.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

8.1.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством РФ.

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

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

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

8.1.7. Оказывать материальную помощь работникам по представлению (ходатайству) непосредственного руководителя подразделения за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (при наличии свободных средств) по решению комиссии по рассмотрению обращений сотрудников (в состав комиссии входят заместители главного врача, главный бухгалтер и главная медицинская сестра, член профкома больницы):

а) в экстремальных ситуациях (пожар, наводнение и стихийные бедствия) от 1000 до 10000 рублей.

б) в связи со смертью близких родственников первой линии (дети, родители, супруг) в размере до 10000 рублей.

г) на юбилей 60 женщины и 65 мужчины при условии непрерывной работы не менее 20 лет в ГБУ «Межрайонная больница № 3» в размере одного оклада.

д) на возмещение стоимости найма арендованного жилья врачебному персоналу, среднему медицинскому персоналу в размере до 50% от ежемесячного платежа.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

8.2.3. Из средств профбюджета выплачивать членам профсоюза:

а) нуждающимся в материальной помощи (смерть близких, экстремальные ситуации) – до 5000 рублей;

б) на учебу (профессиональную переподготовку) – 500 рублей (при выезде за пределы области – 1000 рублей);

в) на оздоровление сотрудников (при условии профсоюзного стажа не менее 3 лет) – 500 рублей (плюс из фонда оздоровления обкома профсоюза до 10 000 рублей);

г) при рождении ребенка (при условии профсоюзного стажа не менее 3 лет) – 2000 рублей;

- д) на юбилей: 50,55,60,65 лет до 5000 рублей (с учетом профсоюзного стажа);
- е) на премирование активных членов профсоюза – до 2000 рублей.
- ж) для родителей первоклассников -2000 рублей, для родителей выпускников школы-3000 рублей.
- з) на приобретение санитарной книжки.

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

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

9.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

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

9.4. Профсоюзный комитет обязуется:

9.4.1. Создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи;

9.4.2. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

Работодатель обязуется:

10.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

экономического положения организации;

реорганизации или ликвидации организации;

предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест;

предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;

профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования работников;

намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

10.3. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих

нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации организации, в комиссии по трудовым спорам.

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

10.6. Освобождать от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (ст. 374 ТК РФ, п. 5 ст. 25 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Стороны договорились освобождать председателя профкома, делегатов конференции для участия в работе пленумов, конференций с сохранением среднего заработка.

10.7. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя Профсоюзного комитета или его заместителя без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

10.8. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

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

10.10. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета
Работодатель:

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

10.10.2. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзного комитета юридическую базу данных «КОНСУЛЬТАНТ+» (или аналогичное приложение) и оплачивает обновление ее содержания.

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

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

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

11.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюзного комитета

или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

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

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

12.2. Дополнения и изменения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст. 44 ТК РФ) Комиссией по принятию КД. Дополнения изменения после утверждения в течение семи дней направляются на уведомительную регистрацию в орган по труду Курганской области.

12.3. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с 1 мая 2023 года. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

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

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

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

При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной Профсоюзной
организации Государственного бюджетного
учреждения «Межрайонная больница №3»


О.Б. Антропова

« 24 » 01 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. главного врача
Государственного бюджетного учреждения
«Межрайонная больница № 3»


М.Д. Лошенкова
« 24 » 01 2024г.

П Р А В И Л А ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Содержание

1. Общие положения.
2. Порядок приема и перемещения работников.
3. Расторжение трудового договора с работником.
4. Основные права и обязанности работников.
5. Основные права и обязанности работодателя.
6. Рабочее время и его использование
7. Время отдыха.
8. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания.
9. Заработная плата и иные выплаты работникам.
10. Заключительные положения.

1. Общие положения

Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом, определяющим трудовой распорядок в Государственном бюджетном учреждении «Межрайонная больница № 3» (в дальнейшем – работодатель).

Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в структурных подразделениях на видном месте.

Под работниками понимается трудовой коллектив сотрудников организации, состоящих в трудовых отношениях с Работодателем на основании заключенных с последним трудовых договоров.

Не считаются входящими в состав трудового коллектива лица, осуществляющие выполнение работ (услуг) для Работодателя на основе гражданско-правовых договоров подряда либо иных соглашений, не подпадающих под понятие трудового договора.

Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с российским трудовым законодательством с целью укрепления трудовой дисциплины, организации труда, рационального использования рабочего времени, высокого качества работ, повышения производительности труда, а также

выступают средством урегулирования отношений, возникающих между Работодателем и работником.

Действие правил внутреннего трудового распорядка распространяется на всех работников независимо от стажа работы и режима занятости.

Правила могут быть изменены при изменении трудового законодательства.

Правила внутреннего трудового распорядка сохраняют свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления Работодателя.

При реорганизации Работодателя правила внутреннего трудового распорядка сохраняют свое действие на период реорганизации, затем могут быть пересмотрены.

При ликвидации Работодателя Правила внутреннего трудового распорядка действуют в течение всего срока проведения ликвидации.

Официальным представителем Работодателя является Главный врач.

2.Порядок приема и перемещения работников

Основанием возникновения трудовых отношений между работником и Работодателем является заключение трудового договора.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, подписывается работником и Работодателем. Один экземпляр выдается на руки работнику.

При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с действующим законодательством. Любое требование включить в трудовой договор положения, противоречащие действующему трудовому законодательству как со стороны Работодателя, так и со стороны работника, являются незаконными.

При заключении трудового договора работник обязан предоставить следующие документы:

- паспорт;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (для внешних совместителей, копию трудовой книжки, заверенную работодателем);
- страховое свидетельство обязательного пенсионного и социального страхования;
- свидетельство о присвоении ИНН;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу. При предъявлении документов воинского учета Работодатель имеет право устанавливать, состоит ли работник на воинском учете, и направлять его в соответствующий орган, осуществляющий воинский учет по месту жительства;
- документ об образовании, о квалификации или наличия специальных знаний – при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о состоянии здоровья, санитарную книжку, заключение предварительного (периодического) медицинского осмотра (обследования);
- 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 (при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, подвергнутые такому наказанию.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования (при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию);
- водительские права;
- свидетельства о рождении детей, (если сотрудник планирует получать вычеты по НДФЛ);
- сведения о себе, необходимые работодателю и территориальному органу СФР РФ для выплаты страхового обеспечения;

Прием на работу без указанных документов не производится.

В целях сбора дополнительной информации Работодатель может предложить работнику заполнить анкету.

Кроме перечисленных документов, Работодатель может попросить у работника предоставить рекомендацию с последнего места работы, учебы, а также уточнить эту рекомендацию в организации, ее выдавшей.

Прием на работу может осуществляться с прохождением испытательного срока продолжительностью от 1 до 3 месяцев, (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей обособленных представительств ГБУ «Межрайонная больница № 3» – не более шести месяцев) Испытательный срок может быть отменен или сокращен Работодателем (ст.70 ТК).

Условия прохождения испытательного срока оговариваются в трудовом договоре, заключаемом с работником. Если в трудовом договоре не указано условия об испытании, работник считается принятым без испытания.

Целью испытания является проверка работника на соответствие его поручаемой работе.

В срок испытания, указанный в трудовом договоре, не входит период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

В случае если во время прохождения испытательного срока на данного работника будут поступать документы, подтверждающие, что он не справляется с должностными обязанностями, Работодатель будет иметь 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 работника не выдержавшим испытание. При получении такого предупреждения работник имеет право в письменной форме выразить свое мнение по поводу данной ситуации. Если Работодатель сочтет аргументы работника существенными, то он может снять предупреждение о расторжении трудового договора. Если письменного протеста со стороны работника не последует, то будет считаться, что работник согласен с предъявленными ему претензиями и фактом не прохождения испытательного срока.

Во время испытательного срока, если работник придет к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя за три дня.

Если срок испытания прошел, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание.

Продление испытательного срока со стороны Работодателя незаконно. Также незаконно установление испытания при переводе на другую работу.

В случае если работник во время испытательного срока показывает хорошие результаты работы, Работодатель может досрочно объявить об окончании испытательного срока для данного работника.

При решении вопроса об испытательного срока молодого специалиста, по ст. 70 ТК РФ, определяется как гражданин, получивший профессиональное образование и трудоустраивающийся в первый раз. Выпускнику нельзя включать в трудовой договор условие об испытании, если он:

получил среднее или высшее профессиональное образование;
обучался по программам, имеющим государственную аккредитацию;
устраивается на работу по полученной специальности и впервые;
трудоустраивается в течение года после получения диплома. Если хотя бы одно из условий не выполнено, испытательный срок на работе молодого специалиста допускается, это соответствует требованиям законодательства.

Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора.

Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического допущения к работе.

По просьбе работника ему выдается надлежаще заверенная копия приказа о приеме на работу.

После того как работник проработает в организации свыше пяти дней, Работодатель вносит ему запись о приеме в трудовую книжку, в случае, если эта работа является для работника основной.

3. Расторжение трудового договора с работником

Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя, предоставляемым работнику для ознакомления под подпись.

Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения Работодателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам, предусмотренным действующим трудовым законодательством.

В день расторжения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью о расторжении и произвести с ним окончательный расчет.

При расторжении трудового договора работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим расторжением трудового договора. При этом днем расторжения трудового договора считается последний день отпуска, а трудовую книжку и расчет работник получает в последний день своей работы (непосредственно перед началом отпуска).

Запись о причинах расторжения трудового договора в трудовую книжку должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, часть и пункт статьи Трудового Кодекса РФ.

Днем расторжения трудового договора работника считается последний день его работы.

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом Работодателя письменно за две недели. По истечении указанного срока работник вправе прекратить работу, а Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено не возможностью продолжения работы (зачисление в учебное заведение, переход на пенсию и другие случаи (с предоставлением документов подтверждающих право работника уволиться без отработки)), Работодатель расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник.

По договоренности между работником и администрацией трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в действие трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

4. Основные права и обязанности работников

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- требовать при заключении трудового договора письменного оформления в нем (или должностной инструкции) содержания и объема своих должностных обязанностей и обеспечения организационно-технических условий для их исполнения;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующие условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и 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, представлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, с оглашений;

- 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;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- запрашивать и получать в установленном порядке от непосредственных руководителей и обеспечивающих служб необходимые для исполнения должностных обязанностей информацию и материалы;
- знать систему, порядок и размер материального вознаграждения, а также предоставляемых компенсаций и льгот, установленных у Работодателя;
- участвовать в конкурсе (при их проведении) на замещение вакантных, в том числе вышестоящих, должностей;
- на продвижение по службе, увеличение размера денежного содержания с учетом результатов работы и уровня квалификации;
- на получение материальной помощи на условиях и в порядке, установленном у Работодателя;
- знакомиться со всеми материалами личного дела, результатами аттестации, отзывами и другими материалами о своей деятельности;
- на расторжение трудового договора по своей инициативе, а также другим основаниям, предусмотренным трудовым законодательством;
- выхода на пенсию по достижению пенсионного возраста.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- строго соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать все рабочее время для производственного труда, не заниматься посторонними делами и разговорами;
- быть вежливыми с персоналом и с потребителями услуг;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- содержать свое рабочее место и оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии;
- соблюдать установленный законодательством порядок хранения материальных ценностей и документов;

- проходить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), иметь санитарную книжку;
- осуществлять свою трудовую деятельность в соответствии с должностными обязанностями и в пределах предоставленных ему прав;
- исполнять приказы, распоряжения и поручения, вышестоящих в порядке подчиненности руководителей;
- обеспечивать высокую культуру своей производственной деятельности;
- постоянно поддерживать и повышать уровень своей квалификации, необходимый для исполнения должностных обязанностей, стремиться к самосовершенствованию, быть инициативным;
- соблюдать установленный у Работодателя деловой стиль во внешнем виде и нормы этикета, производственную и финансовую дисциплину, обладать высокой внутренней культурой и самодисциплиной, не совершать действий, нарушающих работу Работодателя и приводящих к подрыву его авторитета;
- бережно относиться к имуществу Работодателя, принимать меры по предотвращению ущерба, который может быть причинен Работодателю;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- не разглашать (воспроизводить, озвучивать, копировать и т.д.) охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации, как в России, так и за рубежом, сведений, полученных в силу служебного положения, определенных специальными документами Работодателя, как коммерческая (служебная) тайна, распространение которой может нанести вред Работодателю или его работникам;
- не распространять ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей сведения, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство как коллег по работе, так и других лиц, с которыми приходится контактировать в силу своих обязанностей;
- работник вправе предоставлять информацию, содержащую служебную и коммерческую тайну, только в связи с возбуждением уголовного дела и в иных, прямо предусмотренных законом случаях, уведомив об этом непосредственного руководителя;

- содействовать формированию духа сплоченной команды, строить взаимоотношения с коллегами на доброжелательной основе, оказывая им при необходимости поддержку и помощь;
- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;
- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы.
- предупреждать своего непосредственного руководителя о выбытии за пределы ГБУ «Кетовская ЦРБ», в связи с производственной необходимостью, с указанием места нахождения.

5. Основные права и обязанности Работодателя

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- оценивать работу работника в соответствии с его трудовым вкладом, 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 Работодателя;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты, обязательные для исполнения работниками;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- требовать от работников выполнения ими обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностной инструкцией;
- взыскивать в установленном действующим законодательством порядке с работников за прямой (действительный) ущерб, причиненный Работодателю за недостачу, утрату, присвоение, порчу, понижение ценности и соответствующей необходимости Работодателя как собственника, проведения затрат на приобретение или восстановление имущества либо проведение излишних выплат по вине работника другому субъекту (физическому или юридическому) лицу;

- требовать от работника немедленного возврата выданных ему для выполнения профессиональных обязанностей, согласно трудовому договору, технических средств, принадлежащих Работодателю и являющихся его собственностью.

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами: расчет за предыдущий месяц 10, за первую половину 25 числа каждого месяца;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроль за их выполнением;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать необходимые производственно-бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- создавать условия для роста производительности труда и заработной платы работников;
- соблюдать общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты, установленные Трудовым кодексом РФ, федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

При поступлении работника на работу перед заключением трудового договора или переводе его в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан под роспись:

- ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда;
- разъяснить работнику его обязанности и права;
- провести инструктаж по охране труда, производственной санитарии, и пожарной безопасности;
- проинструктировать о порядке и мерах, которые должен соблюдать работник по сохранению сведений составляющих коммерческую или служебную тайну Работодателя и ответственности за ее разглашение или передачу другим лицам;

Работодатель в своей деятельности будет стремиться:

- подчеркивать уважение к правам, индивидуальности и ценности каждого работника путем его поощрения к высокопроизводительному труду в доброжелательной и стимулирующей трудовую активность атмосфере, стремление к открытым и доверительным отношениям;
- предоставлять всем сотрудникам равные возможности для реализации индивидуальных способностей, обеспечивая объективную оценку результатов за качественно выполненную работу;
- способствовать объединению работников в цельный трудовой коллектив (команду), созданию в нем здоровой творческой и морально-психологической обстановки, обеспечению духа солидарности и чувства заинтересованности всего персонала в успехе Работодателя как основы его благополучия;
- внимательно относиться к нуждам и запросам сотрудников.

Осуществляя свои права и обязанности, Работодатель стремится к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности Работодателя к стабильному его положению, устойчивой финансовой деятельности.

6. Рабочее время и его использование

Государственное бюджетное учреждение «Межрайонная больница № 3» по характеру своей работы является непрерывно действующим учреждением, работники которого работают по пятидневной рабочей неделе, а также по сменным графикам.

Рабочий день в ГБУ «Межрайонная больница № 3» начинается в 8:00. У работников пищеблока с 6:00. Для отдельных категорий работников приказом главного врача может устанавливаться иное время начала работы.

В учреждении установлена 40 часовая рабочая неделя для мужчин, 36 часовая для женщин и не более 39 часов для медицинских работников.

Продолжительность рабочего дня устанавливается исходя из недельной нормы рабочего времени.

Дежурный персонал отделений, транспортной службы, хозяйственных служб работают согласно графиков, утвержденных администрацией. Смены медицинского персонала чередуются. Графики сменности составляются и доводятся до сведения сотрудников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Для категорий работников, установленных Трудовым кодексом РФ, Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

Дежурный персонал: приемного покоя, анестезиологии-реанимации, работают в ночное время без права сна.

Ежедневный учет рабочего времени, контроль явки сотрудников на работу и уход с работы возлагается на старших сестер и заведующих отделениями, кабинетами и лабораториями.

Работник, появившийся на работе в нетрезвом состоянии, не допускается к работе в данный рабочий день.

На непрерывных работах сменщику запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего работника. В случае неявки сменяющего сотрудника, работник заявляет об этом старшему по работе, который обязан немедленно принять меры по замене его другим работником.

Запрещается в рабочее время:

а) отвлекать работников от непосредственной работы, отзывать или снимать с работы для выполнения общественных обязанностей;

б) созывать собрания по делам, не имеющим отношения к работе;

в) употреблять спиртные напитки, а также курить на территории ГБУ «Межрайонной больницы № 3»;

г) работать с огнем во взрывоопасных и огнеопасных местах;

д) играть в компьютерные и другие игры;

В случае болезни работника необходимо поставить в известность своего непосредственного руководителя о невыходе на работу в день установления нетрудоспособности, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

Опоздания на работу не допустимы. В случае опоздания работник предоставляет своему непосредственному руководителю объяснительную записку о причине опоздания.

7. Время отдыха

Работникам предоставляется еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) – суббота и воскресенье.

Праздничные дни, установленные ст.112 ТК РФ, являются нерабочими днями. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий рабочий день после праздничного.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и только в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Работнику ежегодно предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный отпуск согласно приложений № 8,9.

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

По соглашению между работником и Работодателем оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна часть этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Для планирования очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, с учетом производственной необходимости, Работодатель разрабатывает и утверждает график отпусков, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

Каждому работнику может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их заявлениям. Продолжительность данного отпуска определяется по соглашению между работником и Работодателем.

8. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания

За образцовое выполнение своих трудовых обязанностей, повышения производительности труда, улучшения качества продукции, продолжительную безупречную работу, новаторство, инициативность и другие профессиональные успехи применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- представление к присвоению почетных званий и других правительственных наград.

Поощрения оформляются приказом Работодателя и доводятся до сведения всего коллектива. В приказе устанавливается, за какие именно успехи в работе поощряется работник, а также указывается конкретная мера поощрения.

Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, а также нарушение настоящих правил, должностных инструкций, положений, приказов, технических правил, влечет за собой применение следующих мер дисциплинарного взыскания:

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

До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение, в случае отказа от дачи указанных объяснений составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

За систематические опоздания на работу без уважительных причин (опозданием считается отсутствие работника на рабочем месте в установленное время начала работы) на него Работодателем может быть наложено дисциплинарное взыскание.

Выяснение обстоятельств допущенного работником нарушения возлагается на непосредственного руководителя работника, по итогам которого составляется докладная записка на имя главного врача.

Главный врач принимает решение о применении дисциплинарного взыскания на основании докладной записки непосредственного руководителя работника, объяснительной записки работника, с учетом тяжести совершенного проступка.

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 представительного органа работников.

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.

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

Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

9. Заработная плата и иные выплаты работникам

Размер заработной платы для каждого работника устанавливается согласно штатному расписанию, утвержденному у Работодателя, и оговаривается условиями трудового договора.

Размер премиальных выплат (по итогам работы, по достижению определенных результатов и пр.), а также иные вопросы материального стимулирования работников определяется Работодателем в Положении по оплате труда и стимулировании работников.

Выплата заработной платы и иных выплат производится два раза в месяц расчет за предыдущий месяц 10, за первую половину 25 числа каждого месяца соответственно.

Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Всем работникам Работодатель обязан выдавать при выплате заработной платы расчетный листок.

10. Заключительные положения

Предусмотренные настоящими Правилами положения являются обязательными как для Работодателя, так и для его работников, составляющих персонал Работодателя.

При заключении трудового договора в качестве обязательного пункта включается условие о том, что работник принимает положения настоящих Правил в качестве неотъемлемой части трудового договора, и, следовательно, во всем, что

непосредственно не предусмотрено в трудовом договоре, стороны руководствуются настоящими Правилами.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной Профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения «Межрайонная больница №3»



О.Б. Антропова
2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. главного врача Государственного бюджетного учреждения «Межрайонная больница №3»



Лошенкова М.Д.
2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«МЕЖРАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА №3»**

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения «Межрайонная больница №3» (далее по тексту – «Положение») разработано с целью обеспечения заинтересованности работников Государственного бюджетного учреждения «Межрайонная больница №3» (далее – по тексту «Учреждение») в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами учреждений на основании:

Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства Курганской области от 25 апреля 2016 года №105 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту здравоохранения Курганской области», Постановления Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года №152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда», Постановления Правительства Курганской области от 10 сентября 2013 года №422 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки Курганской области».

2. Положение предусматривает принципы оплаты труда работников Учреждения, финансируемых за счет средств областного бюджета, обязательного медицинского страхования и иных доходов на основе оклада (должностного оклада) в зависимости от должности, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Условия оплаты труда работников Учреждения включают в себя размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда, порядок их применения.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

5. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

6. Работникам Учреждения, замещающим должности, включенные в Перечень должностей работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту здравоохранения Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденный постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года N 240

"Об утверждении перечня должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности", устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов (должностных окладов).

**Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
ОПЛАТЫ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ**

7. Оклад (должностной оклад) работников Учреждений по должностям медицинских и фармацевтических работников, включенных в профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", устанавливается согласно п.9 Постановления №105:

Таблица 1

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), руб.
<i>1. Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"</i>	
1 квалификационный уровень	6 780,00
<i>2. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"</i>	
1 квалификационный уровень	7 500,00
2 квалификационный уровень	8 640,00
3 квалификационный уровень	9 120,00
4 квалификационный уровень	9 540,00
5 квалификационный уровень	9 960,00
<i>3. Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"</i>	
1 квалификационный уровень	10 440,00
2 квалификационный уровень	11 400,00
3 квалификационный уровень	12 600,00
4 квалификационный уровень	13 860,00
<i>4. Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"</i>	
1 квалификационный уровень	14 520,00
2 квалификационный уровень	14 700,00

8. Согласно Приказу Минздрава РФ от 29 января 1999 года № 28 «О перечне хирургических подразделений стационаров лечебно-профилактических учреждений» структурным подразделениям стационаров хирургического профиля относятся: гинекологическое, хирургическое.

9. Оклад (должностной оклад) главной медицинской сестры устанавливается в размере согласно таблице 2 Положения. Отнесение Учреждений к группе по оплате труда осуществляется в соответствии с Постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 27 апреля 2005 года №148 «Об утверждении показателей и порядка отнесения государственных

учреждений Курганской области к группам по оплате труда руководителей» согласно п. 11 Постановления №105:

Таблица 2

Группа по оплате труда руководителей	I	II	III	IV	V
Размер оклада (должностного оклада), руб.	16200,00	15000,00	13800,00	13200,00	10800,00

Приказом Департамента здравоохранения Курганской области от 09.12.2022г №1704/1 «Об утверждении группы оплаты труда руководителя Государственного бюджетного учреждения «Межрайонная больница №3» установлена III группа оплаты труда руководителя.

10. При оплате труда работников Учреждений в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг» устанавливаются в размере согласно таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Квалификационные уровни	Оклад (должностной оклад), руб.
<i>1. Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"</i>	
1 квалификационный уровень	10 380,00
2 квалификационный уровень	11 400,00

Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим Кпкг, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

Размеры окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений по общеотраслевым должностям служащих

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады), руб.
<i>Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"</i>		
1 квалификационный уровень	Архивариус, делопроизводитель, кассир, статистик, дежурный стола справок, дежурный по залу, копировщик	5505
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	5762
<i>Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"</i>		
1 квалификационный уровень	Администратор, диспетчер, оператор диспетчерской службы, секретарь руководителя, техник, техник по метрологии, техник-программист, художник	6840

2 квалификацион ный уровень	Заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий прачечной, заведующий архивом. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7098
3 квалификацион ный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7355
4 квалификацион ный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7663
5 квалификацион ный уровень	Начальник гаража, начальник (заведующий мастерской), начальник смены (участка)	8024
<i>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"</i>		
1 квалификацион ный уровень	Бухгалтер, документовед, инженер по защите информации, инженер, инженер-программист (программист), инженер по метрологии, психолог, специалист по кадрам, экономист, юрист-консультант, менеджер	8897
2 квалификацион ный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9412
3 квалификацион ный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9927
4 квалификацион ный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	10336
5 квалификацион ный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	10596
<i>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"</i>		
1 квалификацион ный уровень	Начальники отделов	10851
2 квалификацион ный уровень	Главный (инженер, метролог, механик, энергетик) <*>	11110
3 квалификацион ный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	11363

<*> 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.

12. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, не включенные в профессиональные квалификационные группы,

устанавливаются руководителем государственного учреждения в соответствии с таблицей 5.

Таблица 5

Размеры окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений по общеотраслевым должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Должности служащих, не включенные в профессиональные квалификационные группы	Оклады (должностные оклады), руб.
1.	Системный администратор, техник по технической защите информации	6840
2.	Инженер по технической защите информации, контрактный управляющий, специалист по административно-хозяйственному обеспечению, специалист административно-хозяйственной деятельности, специалист по закупкам, специалист по охране труда, специалист по противопожарной профилактике	8897
3.	Руководитель контрактной службы, руководитель службы охраны труда	10851
4.	Специалист по технической защите информации	11110

Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

13. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 31.03.2009 года № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда» и в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряд работ	Размер оклада, руб.
1 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5144
2 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5657
3 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5916
4 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6431
5 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7201
6 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7714
7 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7973
8 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8228

Раздел V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ

14. Оплата труда по должностям педагогических и научных работников в Учреждениях осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 10 сентября 2013 года N 422 "Об утверждении Положения об оплате труда работников

государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки Курганской области" с учетом условий оплаты труда руководителей Учреждений:

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада, должностного оклада	Для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование				Для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование			
		Без предъявляемых требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без предъявляемых требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
1 квалификационный уровень									
Инструктор по физической культуре, инструктор по труду	7426	7797	8421	8910	10025	8539	8910	9655	10770
2 квалификационный уровень									
Инструктор-методист	7576	7954	8590	9091	10227	8712	9091	9849	10984
3 квалификационный уровень									
Воспитатель, методист, инструктор-методист	7728	8113	8762	9463	10434	8889	9272	10046	11206
4 квалификационный уровень									
учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	8087	8492	8896	9703	10917	9308	10053	10857	11726

15. Педагогическим работникам организаций (учреждений) устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Приложением 4 к Коллективному договору.

16. Педагогическим работникам организаций (учреждений) производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Приложением 3 к Коллективному договору.

Раздел VI. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

17. Заработная плата главного врача Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Оклад (должностной оклад) главного врача Учреждения определяется трудовым договором.

18. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада (должностного оклада) главного врача Учреждения, заместителей главного бухгалтера - на 10 - 30% ниже оклада (должностного оклада) главного бухгалтера.

19. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Приложениями 3 и 4 к Коллективному договору.

20. Порядок установления размеров коэффициентов стажа и определения непрерывности стажа работы главного врача Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей в учреждениях здравоохранения устанавливается в соответствии с приложением 2 Постановления Правительства Курганской области от 25 апреля 2016 года № 105 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту здравоохранения Курганской области».

21. Руководителю Учреждения осуществляются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премии по итогам работы (ежеквартальные и годовые);
- премии за выполнение особо важных и сложных заданий;
- ежемесячная персональная надбавка;
- выплаты за продолжительность непрерывной работы в Учреждении;
- материальное поощрение за организацию работы по оказанию платных медицинских и иных услуг.

Премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и сложных заданий, материальное поощрение за организацию работы по оказанию платных медицинских и иных услуг руководителю Учреждения выплачиваются на условиях и в соответствии с критериями, установленными Департаментом здравоохранения Курганской области.

22. Руководителю Учреждения устанавливается ежемесячная персональная надбавка. Размер ежемесячной персональной надбавки руководителю Учреждения устанавливается в трудовом договоре в соответствии с критериями и на условиях, установленных Департаментом здравоохранения Курганской области.

23. Главному врачу Учреждения и его заместителям - врачам разрешается осуществлять в Учреждении работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере 0,25 оклада (должностного оклада) врача соответствующей специальности с учетом выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Раздел VII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

24. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на основе Перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (далее по тексту – «Перечень видов выплат компенсационного характера») согласно Приложению 4 к Коллективному договору.

Раздел VIII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

25. Перечень выплат стимулирующего характера устанавливается в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» и Трудовым Кодексом Российской Федерации, а также в целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Приложением 3 к Коллективному договору.

Раздел IX. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

26. Оплата труда врачей - консультантов, не являющихся штатными работниками Учреждения, производится из расчета оклада (должностного оклада) с учетом выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и коэффициента в соответствии с таблицей 8 настоящего Положения.

27.

Таблица 8

Врачи-консультанты	Размер коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу)
Профессор, доктор наук, народный врач СССР	0,09
Доцент, кандидат медицинских наук, заслуженный врач Российской Федерации	0,08
Лица, не имеющие ученой степени	0,05

28. Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный в настоящем разделе, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в Учреждении, в штате которого они состоят. Работа врача-консультанта учреждения здравоохранения в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством.

29. В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Соглашением о размере минимальной заработной платы в Курганской области, ст. 133 ТК РФ месячная оплата труда работника, который полностью отработал положенную норму рабочего времени и, соответственно, выполнил в полном объеме свои трудовые обязанности, не может быть менее МРОТ (минимальной заработной платы).

30. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (Постановление КС РФ от 16.12.2019 № 40-П), выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (Постановление КС РФ от 11.04.2019 № 17-П), районный коэффициент, начисляемый в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в состав МРОТ не включаются.

31. В Учреждении ведется суммированный учет рабочего времени, равный одному году, для сотрудников, работающих по сменному графику работ. Сотрудникам, у которых работа носит сменный характер, выходные и праздничные дни оплачиваются следующим образом: за работу в субботу и воскресенье по графику сотрудники должны получать зарплату в обычном размере. Согласно ст. 111 ТК РФ при сменном графике выходные могут предоставляться не только в субботу и воскресенье, но и в другие дни недели.

32. Медицинским работникам может устанавливаться дежурство на дому в соответствии со ст. 350 Трудового кодекса Российской Федерации.

33. В Учреждении устанавливается один способ выплаты заработной платы – безналичное перечисление на банковский счет пореквизитам, выданным работником (решение Мосгорсуда от 12.11.2018 по делу № 33-48833/2018).

34. Тарификация работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения тарификации работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту здравоохранения Курганской области. Для проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) медицинских и фармацевтических и других работников Учреждения, а также размеров компенсационных и стимулирующих выплат и надбавок за оплату труда в особых условиях, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и для решения иных спорных вопросов, возникающих при оплате труда, с момента подписания настоящего коллективного договора и на срок его действия создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе:

Председатель комиссии – Главный врач.

Члены комиссии:

- Заместитель главного врача по медицинской части;
- Заместитель главного врача по медицинскому обслуживанию населения района;
- Главная медицинская сестра;
- Главный бухгалтер;
- Заместитель главного врача по экономическим вопросам;
- Начальник отдела кадров.

Комиссия в своей работе руководствуется действующим законодательством Российской Федерации и Курганской области.

«СОГЛАСОВАНО»

«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель первичной Профсоюзной
организации Государственного бюджетного
учреждения «Межрайонная больница №3»

И.о. главного врача
Государственного бюджетного учреждения
«Межрайонная больница №3»


_____ О.Б. Антропова
«24» _____ 2024 г.


_____ Дощенкова М.Д.
«24» _____ 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
«О выплатах стимулирующего характера
работникам Государственного бюджетного учреждения
«Межрайонная больница №3»

1. Общие положения:

1.1. Настоящее Положение разработано с целью формирования единых подходов к установлению выплат стимулирующего характера работникам ГБУ «Межрайонная больница №3» (далее – Учреждения), определяет их размеры, условия и порядок установления.

1.2. Целями применения подходов и порядка являются:

- повышение качества медицинской помощи за счет повышения мотивации медицинских работников;
- улучшение показателей здоровья населения и персонала, обслуживаемых территорий;
- повышение эффективности бюджетных и иных расходов на здравоохранение;
- улучшение уровня материальной обеспеченности медицинских работников, обеспечение притока квалифицированных молодых кадров.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- Постановлением Правительства Курганской области от 25 апреля 2016 года №105 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту здравоохранения Курганской области»;
- Постановлением Правительства Курганской области от 31.03.2009 года № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».

2. Виды выплат стимулирующего характера:

2.1. Для стимулирования качественного результата труда, а также поощрения за выполненную работу работников Учреждения применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за продолжительность непрерывной работы в Учреждении (Кст);
- выплаты за интенсивность и высокие результаты для прочего персонала (Кинт);

- выплаты за качество и сложность (Ккач) работы для медицинского персонала и выплаты за качество выполняемых работ для прочего персонала (Ккач) (далее – выплаты за сложность и качество труда);

- персональный повышающий коэффициент к окладу для прочего персонала (Кперс);

- выплаты за работу со студентами образовательных организаций, проходящих практику в Учреждении для медицинского персонала (Кобуч);

- выплаты медицинским и фармацевтическим работникам за осуществление подготовки молодых специалистов и новых работников к самостоятельному выполнению должностных обязанностей (далее - выплаты за наставничество) для медицинского персонала (Кнаст);

- премиальные выплаты по итогам работы (Премия).

2.2. Выплаты за продолжительность непрерывной работы в Учреждении осуществляется с применением коэффициента стажа.

Коэффициент стажа работы (далее - Кст) - учитывает продолжительность непрерывной работы медицинского работника в учреждениях здравоохранения и рассчитывается к окладу (должностному окладу).

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих и работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих Учреждения за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения:

- за первые три года - 0,2;

- за последующие 2 года – 0,1 (но не более 0,3).

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается медицинским работникам, а также главному врачу, заместителям главного врача, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера, главной медицинской сестре за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения в соответствии с Порядком установления размеров коэффициентов стажа работы и определения непрерывности стажа работы в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту здравоохранения Курганской области (Приложение 1 к настоящему Положению).

2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для прочего персонала осуществляются в виде доплат с применением коэффициента Кинт.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для прочего персонала (Кинт) устанавливается работнику Учреждения на месяц или иной срок, но не более чем до конца года. Выплата носит стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.). В качестве факторов, определяющих сложность труда, выделяются:

- функции, составляющие содержание труда;

- сложность выполняемых работ;

- большой объем работ за меньший относительный временной интервал.

Конкретный размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для прочего персонала устанавливается приказом руководителя Учреждения - непосредственно главным врачом или по представлению руководителя соответствующего подразделения.

2.4. Рабочим могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Указанный коэффициент устанавливается к окладам рабочих, тарифицированных не ниже 6 разряда ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных работ). Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается всем рабочим государственного учреждения, тарифицированным по 9 - 12 разрядам тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Курганской области, в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 12 декабря 2017 года N 447 "О повышении заработной платы работников государственных учреждений Курганской области"(в ред. Постановления Правительства Курганской области от 06.05.2019 N 135)

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов за выполнение важных (особо важных) и ответственных(особо ответственных) работ:

Разряд в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда работников государственных учреждений Курганской области	Размер повышающего коэффициента
9 разряд	0,33
10 разряд	0,45
11 разряд	0,60
12 разряд	0,72

2.5. Водителям автомобилей, прошедшим подготовку или переподготовку в учебном заведении по утвержденным единым программам и имеющим водительское удостоверение с отметками "B", "C" и "E", либо "D" и "E", или только "D", устанавливается повышающий коэффициент за классность (Ккласс) в размере 0,1.

Водителям автомобилей, имеющим отметки в водительском удостоверении "B", "C", "D" и "E", устанавливается повышающий коэффициент за классность (Ккласс) в размере 0,25.

2.6. Выплаты за сложность и качество труда призваны улучшить показатели качества работы персонала Учреждения и устанавливаются на основе оценки результатов труда работников за отчетный период.

Порядок по определению размера выплат за сложность и качество труда представлен в Приложении 2 настоящего Положения.

2.7. Выплаты медицинским и фармацевтическим работникам за работу со студентами образовательных организаций, проходящими практику в Учреждении (далее - Кобуч) устанавливается с целью стимулирования медицинских и фармацевтических работников за руководство производственной (профессиональной) практикой к окладу (должностному окладу) в зависимости от количества группы студентов (интернов, ординаторов, врачей-стажеров) за весь период практики по следующим нормам: до 4 чел. - 0,1; от 5 до 7 чел. - 0,2; от 8 до 10 чел. - 0,3.

2.8. Выплаты за наставничество (далее - Кнаст) устанавливаются с целью стимулирования медицинских и фармацевтических работников за осуществление подготовки молодых специалистов и новых работников к самостоятельному выполнению должностных обязанностей.

Кнаст устанавливается продолжительностью до 2 месяцев для среднего медицинского, среднего фармацевтического персонала, до 4 месяцев — для врачебного персонала, провизоров. Максимальное число закрепленных за одним наставником лиц не может превышать трех человек.

Кнаст устанавливается к окладу (должностному окладу) в размере 0,1 независимо от числа закрепленных за медицинским, фармацевтическим работником молодых специалистов и новых работников.

2.9. Выплата персональной надбавки прочему персоналу в Учреждении осуществляется с применением повышающего персонального коэффициента (Кперс).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему должность служащего или рабочего в соответствии с уровнем профессиональной подготовленности, сложности и важности выполняемой работы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника, работающего в Учреждении. Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

2.10. Порядок определения Премияльных выплат по итогам работы представлен в Приложении 3 настоящего Положения.

2.11. Главным внештатным специалистам Департамента здравоохранения Курганской области (далее — главные внештатные специалисты), которые состоят в штате Учреждения, за совершенствование оказания медицинской помощи предусматривается ежемесячная доплата в размере 20% к окладу (должностному окладу) и дополнительно в размере, устанавливаемом по итогам работы за квартал в соответствии с решением комиссии Департамента здравоохранения Курганской области по подведению итогов работы главных внештатных специалистов. Доплаты главным внештатным специалистам осуществляются за счет средств фонда оплаты труда Учреждения пропорционально отработанному времени.

3 Определение общего размера средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера:

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год независимо от источника финансирования. Для Учреждений, работающих в системе обязательного медицинского страхования, выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, направляемых на оплату труда в соответствии со структурой расходов, определенных тарифным соглашением, предусмотренным ст. 30 Федерального закона от 29 ноября 2010 года N 326-ФЗ "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации", на текущий финансовый год.

3.2. В настоящем Положении предусматривается система стимулирующих выплат для работников отдельных структурных подразделений Учреждения, для отдельных категорий должностей работников и отдельных работников.

3.3. Определение размера средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, в том числе на выплаты за сложность и качество труда, осуществляется Учреждением самостоятельно на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда (в том числе по соответствующим источникам финансирования) и фактических расходах на оплату труда за истекший период (в том числе по соответствующим источникам финансирования). При этом определяется сумма экономии фонда оплаты труда нарастающим итогом с начала года с учетом резерва средств на предстоящую оплату отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством.

3.4. Начисление выплат стимулирующего характера производится только в пределах планового фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу.

4. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера для конкретного работника:

4.1. При определении размера выплат стимулирующего характера за сложность и качество труда используются критерии и порядок определения размера выплат, которые приведены в Приложении 2 к настоящему Положению.

4.2. Начисление выплат стимулирующего характера производится ежемесячно. Период для оценки результатов труда устанавливается приказом руководителя (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев или год). Преимущественно используется в качестве периода для оценки результатов труда период с 1 января текущего года до конца отчетного месяца (нарастающим итогом), что позволяет нивелировать влияние сезонных и случайных факторов на оценку работы конкретного сотрудника. Выбор периода оценки результатов труда осуществляется Учреждением в пользу сотрудника.

4.3. Базовый размер выплаты устанавливается в процентах от должностного оклада, либо в суммовом выражении. Базовый размер выплаты устанавливается на период согласно п. 4.2 настоящего Положения и при необходимости корректируется. Базовый размер выплаты устанавливается приказом руководителя Учреждения.

4.4. Размер выплаты работнику (по должности) за текущий месяц определяется путем умножения базового размера выплаты на коэффициент качества труда (Ккач).

4.5. Коэффициент качества труда (далее - Ккач) преимущественно определяется на основании данных за прошедший период и применяется в периоде, следующем за прошедшим. Коэффициент исчисляется в процентах (или долях от целого).

4.6. Расчет коэффициента производится на основании критериев оценки качества и эффективности труда и значимости этих критериев. При этом совокупная значимость всех критериев составляет 100%.

4.7. На основании приказа о размере стимулирующих выплат за сложность и качество труда на подразделение, принимаемого по результатам оценки работы подразделений, руководитель подразделения определяет размер стимулирующей выплаты каждому сотруднику, с применением критериев оценки работы специалистов.

4.8. Результаты установления сумм стимулирующих выплат оформляются ведомостью на установление стимулирующих выплат за сложность и качество труда. Форма ведомости и алгоритм расчета приведены в Приложении 2.

4.9. При индивидуальной оценке работника на уровне подразделения оценку качества труда осуществляют руководители подразделений непосредственно или рабочие комиссии. Численность и персональный состав рабочих комиссий утверждаются протоколом общего собрания коллектива подразделения.

4.10. Оценка работы заместителей главного врача осуществляет непосредственно руководитель Учреждения лично.

4.11. В случае, если в адрес главного врача Учреждения поступают жалобы на структурное подразделение или конкретное физическое лицо и обоснованность жалоб имеет подтверждение, тогда суммы выплат стимулирующего характера могут подлежать корректировке. Срок, на который возможно снижение выплат, устанавливается приказом главного врача.

4.12. Снижение выплаты до 50% может производиться при следующих нарушениях:

- при установлении нарушений финансово-хозяйственной деятельности;
- при наличии одной обоснованной жалобы;
- невыполнение служебных распоряжений руководителей, начальников отделов;
- нарушение правил ведения учетной документации;
- утеря документов, предоставление недостоверной информации в вышестоящие организации;
- некачественная уборка помещений и территорий, закрепленных за работниками;
- ухудшение состояния трудовой и производственной дисциплины;
- при однократном невыполнении работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка.

4.13. Денежные выплаты могут не начисляться при следующих нарушениях:

- нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности;
- несоблюдение санитарных норм и правил;

- повреждение транспортных средств, инвентаря, тары, материалов и прочего имущества по вине работника, утеря инвентаря, инструментов;
- при неоднократном невыполнении работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка;
- при установлении грубых нарушений финансово-хозяйственной деятельности;
- при появлении на работе в нетрезвом виде (основание: акт, приказ);
- при неоднократном нарушении трудового распорядка учреждения;
- при наличии обоснованных жалоб (двух и более);
- за прогул.

Порядок установления размеров коэффициентов стажа работы и определения непрерывности стажа работы в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту здравоохранения Курганской области

1. Коэффициенты стажа работы учитывают продолжительность работы работников в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту здравоохранения Курганской области (далее — Учреждения), и устанавливаются в следующих размерах:

1) в размере 0,15 оклада (должностного оклада) за первые три года и по 0,15 оклада (должностного оклада) за каждые последующие два года непрерывной работы в Учреждении, но не более 0,45 оклада (должностного оклада):

- старшим врачам станций (отделений) скорой медицинской помощи;
- врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу и водителям, в том числе состоящим в штате автотранспортных предприятий, выездных бригад, станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездных реанимационных гематологических бригад;
- врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу и водителям выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (станций санитарной авиации).

В таких же размерах устанавливаются коэффициенты стажа работы 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 стажа их непрерывной работы в медицинских организациях государственной системы здравоохранения и муниципальной системы здравоохранения на врачебных должностях всех наименований, в том числе и по совместительству, за время выполнения указанной работы с учетом времени переезда.

За врачами выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности главного врача станции скорой медицинской помощи и его заместителя, заведующих отделениями, подстанциями скорой медицинской помощи, а также за работниками из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи, сохраняются коэффициенты стажа работы в размерах, соответствующих стажу непрерывной работы в выездных бригадах.

2) в размере 0,15 оклада (должностного оклада) за первые три года и по 0,1 оклада (должностного оклада) за каждые последующие два года непрерывной работы в Учреждении, но не более 0,35 оклада (должностного оклада):

- врачам и среднему медицинскому персоналу, расположенных в сельской местности участковых больниц и амбулаторий, домов-интернатов всех типов;
- среднему медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов; заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковым терапевтам и педиатрам, участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков;
- фельдшерам, работающим на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях;
- врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);
- врачам, в том числе председателям и главным экспертам, врачебно-трудовых экспертных комиссий;

- врачам-фтизиатрам, врачам-педиатрам и среднему медицинскому персоналу противотуберкулезных учреждений (подразделений), работающим на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения;

3) в размере 0,1 оклада (должностного оклада) за первые три года и по 0,1 оклада (должностного оклада) за последующие два года непрерывной работы в Учреждениях, но не более 0,2 оклада (должностного оклада) всем работникам Учреждения, кроме работников, коэффициенты стажа работы которым установлены в соответствии с подпунктами 1-2 настоящего пункта.

1. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в Учреждении, коэффициент стажа работы устанавливается и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

2. Работникам Учреждения в стаж непрерывной работы в Учреждении, дающий право на установление коэффициентов стажа работы, засчитывается:

1. работникам, указанным в подпунктах 1-2 пункта 1 настоящего Порядка: время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в указанных учреждениях, подразделениях и на должностях.

Время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях, подразделениях и на должностях, дающее право на установление коэффициента стажа работы в размерах до 0,35 и до 0,45 оклада (должностного оклада), взаимно засчитывается;

2. работникам, указанным в подпункте 3 пункта 1 настоящего Порядка:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в медицинских организациях государственной системы здравоохранения и муниципальной системы здравоохранения, учреждениях социальной защиты населения и государственного санитарно-эпидемиологического надзора;

- время обучения в интернатуре на базе клинических кафедр медицинских образовательных организаций высшего образования;

- время обучения в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в образовательных организациях высшего образования и научных организациях;

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах управления здравоохранением и медицинских организациях государственной системы здравоохранения и муниципальной системы здравоохранения, если за ним непосредственно следовала работа в медицинских организациях государственной системы здравоохранения и муниципальной системы здравоохранения и учреждениях социальной защиты населения;

- время выполнения в медицинских организациях государственной системы здравоохранения и муниципальной системы здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведования отделениями, а также время дополнительных дежурств, осуществляемых работниками государственных образовательных организаций высшего образования медицинского профиля, образовательных организаций дополнительного медицинского образования и научных организаций клинического профиля;

- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, общества Красного Креста и его организаций;

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

- время службы (работы) в военно-медицинских организациях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, Содружества

Независимых Государств и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ СССР, медицинских организациях Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации, Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации, Государственного таможенного комитета Российской Федерации, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Министерства юстиции Российской Федерации;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в медицинскую организацию государственной системы здравоохранения или муниципальной системы здравоохранения не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

- время работы в медицинских организациях государственной системы здравоохранения и муниципальной системы здравоохранения, учреждениях социальной защиты населения в период учебы в медицинских образовательных организациях высшего образования и среднего профессионального образования независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в медицинских организациях государственной системы здравоохранения и муниципальной системы здравоохранения, учреждениях социальной защиты населения;

- время непрерывной работы в приемниках-распределителях Министерства внутренних дел Российской Федерации для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

3. работникам, указанным в пункте 1 настоящего Порядка, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы в Учреждении, дающий право на установление коэффициентов стажа работы:

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

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

- время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

4. работникам, указанным в пункте 1 настоящего Порядка, без каких-либо условий и ограничений:

- время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывания в партизанских отрядах в период

Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

4. Стаж непрерывной работы в Учреждении, дающий право на установление коэффициентов стажа работы, сохраняется:

- при поступлении на работу в медицинскую организацию государственной системы здравоохранения и муниципальной системы здравоохранения, учреждения социальной защиты населения при отсутствии во время перерыва другой работы: не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из медицинской организации государственной системы здравоохранения и муниципальной системы здравоохранения, учреждения социальной защиты населения;

- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в медицинской организации государственной системы здравоохранения и муниципальной системы здравоохранения, учреждении социальной защиты населения;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений, подразделений и с должностей, указанных в пункте 1 настоящего Порядка, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов управления здравоохранением, учреждений социальной защиты населения, органов государственного санитарно-эпидемиологического надзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, общества Красного Креста и его организаций, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

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

- со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции медицинских организаций, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях государственной системы здравоохранения и муниципальной системы здравоохранения, учреждениях социальной защиты населения;

- со дня увольнения из приемника-распределителя Министерства внутренних дел Российской Федерации для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество; не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из медицинской организации государственной системы здравоохранения и муниципальной системы здравоохранения, учреждения социальной защиты населения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

- после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях, подразделениях и на должностях, предусмотренных в пункте 1 настоящего Порядка. Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается; не позднее трех месяцев:

- после окончания образовательной организации высшего образования или среднего профессионального образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

- со дня увольнения в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации;

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских организациях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, Содружества Независимых Государств и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ СССР, медицинских организациях Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации, Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации, Государственного таможенного комитета Российской Федерации, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Министерства юстиции Российской Федерации, не считая времени переезда;

- не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях, подразделениях, должностях, указанных в пункте 1 настоящего Порядка.

5. Стаж непрерывной работы в Учреждении, дающий право на установление коэффициентов стажа работы, сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях, подразделениях и должностях, указанных в пункте 1 настоящего Порядка:

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

- зарегистрированным в органах службы занятости в качестве безработных; получающим стипендию в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости;

- принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда или переселения по направлению органов службы занятости в другую местность для трудоустройства;

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

- пенсионерам, вышедшим на пенсию из медицинских организаций государственной системы здравоохранения и муниципальной системы здравоохранения, учреждений социальной защиты населения;

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений и с должностей, перечисленных в пункте 1 настоящего Порядка, в связи с переводом мужа (жены)-военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

- занятым на сезонных работах в медицинских организациях государственной системы здравоохранения и муниципальной системы здравоохранения.

6. Стаж непрерывной работы в Учреждении, дающий право на установление коэффициентов стажа работы, сохраняется также в случаях:

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

- работы в организациях, учреждениях, предприятиях системы здравоохранения, не входящих в номенклатуру медицинских организаций (учреждений здравоохранения), в период обучения в медицинских образовательных организациях высшего образования и среднего профессионального образования и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных организациях;

- отбывания обязательных или исправительных (исправительно-трудовых) работ по месту работы в медицинских организациях. Время отбывания наказания в непрерывный стаж работы в Учреждении, дающий право на установление коэффициента стажа работы, не засчитывается.

Перерывы в работе, предусмотренные пунктом 4 настоящего Порядка, в стаж непрерывной работы в Учреждении, дающий право на установление коэффициента стажа работы, не включаются.

В стаж работы в Учреждении, дающий право на установление коэффициента стажа работы, не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой медицинских организаций (учреждений здравоохранения) и учреждений социальной защиты населения, за исключением случаев, установленных настоящим Порядком.

Выплаты стимулирующего характера за качество и сложность

Начисление выплат стимулирующего характера за качество и сложность производится в текущем месяце по итогам работы в прошлом месяце, по результатам сданных реестров о пролеченных больных в страховые компании.

Базовый размер выплат стимулирующего характера за качество и сложность устанавливается и может изменяться приказом главного врача.

После проведения мониторинга профессиональной деятельности врачей, путем выборочной экспертизы медицинских карт или историй болезни сумма стимулирующей выплаты может корректироваться применением Ккорв сторону уменьшения согласно Перечня нарушений (дефектов) и размеров финансовых санкций, применяемых в целях достижения надлежащего качества и объема оказания медицинской помощи (Приложение 5) или в сторону увеличения для достижения целей стимулирования.

1. Выплаты стимулирующего характера за качество и сложность врачам - специалистам (врачам-гинекологам, врачам-стоматологам, зубным врачам) и медицинским сестрам, акушеркам на соответствующем приеме

Выплата рассчитывается по формуле (2) врачам – специалистам (врачам-гинекологам, врачам-стоматологам, зубным врачам) и медицинским сестрам, акушеркам на соответствующем приеме:

$$(1) \text{ СВ} = \text{БР} * \text{ФКП} * \text{Ккор},$$

где СВ – сумма стимулирующей выплаты врача / медицинской сестры;

БР – базовый размер стимулирующей выплаты врачам-гинекологам, врачам-стоматологам, зубным врачам и медицинским сестрам, акушеркам на соответствующем приеме (устанавливается приказом главного врача);

ФКП – фактическое количество посещений гинекологического приема или условных единиц стоматологического приема;

Ккор – коэффициент корректировки суммы стимулирующей выплаты.

2. Выплаты стимулирующего характера за качество и сложность врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики, фельдшерам, на которых возложены функции врача-терапевта участкового или врача-педиатра участкового и медицинским сестрам на соответствующем приеме, сотрудникам фельдшерско-акушерских пунктов, фельдшерских пунктов, осуществляющим прием граждан за оказание неотложной медицинской помощи:

Выплата рассчитывается по формуле (4) врачам-специалистам, фельдшерам, осуществляющим прием населения и медицинским сестрам на соответствующем приеме:

$$(2) \text{ СНП} = \text{КНП} * \text{БР} * \text{Ккор}, \text{ где}$$

КНП – количество посещений по неотложной помощи;

БР – базовый размер стимулирующей выплаты за 1 посещение по неотложной помощи (устанавливается приказом главного врача);

Ккор – коэффициент корректировки суммы стимулирующей выплаты.

3. Выплаты стимулирующего характера за качество и сложность за проведение профилактических приемов (диспансеризация взрослого населения, углубленная диспансеризация, профилактические приемы, медицинский осмотр и диспансеризация несовершеннолетних, диспансерное наблюдение) врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики, фельдшерам, на которых возложены функции врача-терапевта участкового или врача-педиатра участкового и медицинским сестрам на соответствующем приеме,

сотрудникам фельдшерско-акушерских пунктов, фельдшерских пунктов, осуществляющим прием гражданна соответствующем приеме:

Выплата рассчитывается по формуле (5) врачам-специалистам, фельдшерам, осуществляющим прием населения и медицинским сестрам на соответствующем приеме:

$$(3) \text{ СПП} = \text{КПП} * \text{БР} * \text{Ккор}, \text{ где}$$

СПП – сумма стимулирующей выплаты за проведение профилактических приемов (диспансеризация взрослого населения, углубленная диспансеризация, профилактические приемы, осмотр несовершеннолетних, диспансерное наблюдение);

КПП – количество профилактических приемов;

БР – базовый размер стимулирующей выплаты за качество и сложность за профилактические приемы устанавливается приказом главного врача;

Ккор – коэффициент корректировки суммы стимулирующей выплаты.

4. Выплаты стимулирующего характера за качество и сложность врачебному и среднему медицинскому персоналу параклиническим подразделениям

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются врачебному и среднему медицинскому персоналу параклинических подразделений по результатам труда на определенный срок. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев качества по итогам работы.

Критерии качества деятельности врачебного и среднего медицинского персонала параклинических подразделений приведены в приложении 4.

Для расчета стимулирующей выплаты применяется двухуровневая система оценки (1 - критерий соблюдается, 0 - не соблюдается).

Расчет суммы выплат по работнику осуществляется пропорционально отработанному времени, объему занятой ставки и коэффициенту качества труда. Полученная таким образом сумма корректируется до суммы, подлежащей выплате, пропорциональным способом.

5. Выплаты стимулирующего характера за качество и сложность заведующим и врачам отделений круглосуточного стационара

Основаниями для стимулирования заведующих отделением и врачей круглосуточного стационара считаются показатели выполнения плана госпитализаций и финансового плана отделением. Стимулирующие выплаты за перевыполнение плана госпитализаций могут не оплачиваться при достижении уровня выполнения плана госпитализаций 100% с начала года.

Начисление выплаты стимулирующего характера заведующему отделением и врачам круглосуточного стационара по результатам выполнения плана госпитализаций и финансового плана производится согласно данным из реестра пролеченных больных в рамках системы ОМС за прошедший месяц.

Расчет стимулирующей надбавки рассчитывается по формуле:

$$\sum \text{СНВ} = (\text{НСГ} * (\text{ФКГ} - \text{ПЗГ}) + \text{НСФ} * \text{КВФ}) * \text{Ккор}, \text{ где:}$$

$\sum \text{СНВ}$ – сумма стимулирующей надбавки;

НСГ – нормативная сумма доплаты за 1 госпитализацию 500 руб. (значение может быть изменено приказом главного врача);

ФКГ – фактическое количество госпитализаций в прошедшем месяце;

ПЗГ – плановое значение на 1 ставку – 15 госпитализаций (значение может быть изменено приказом главного врача);

НСФ – нормативная сумма доплаты за выполнение финансового плана 10 000 руб. (может изменяться приказом главного врача);

КВФ – коэффициент выполнения финансового плана (0- менее 95%; 0,5- за 95%; 0,6 – за 96%; 0,7 – за 97%; 0,8 – за 98%; 0,9- за 99%; 1,0 – за 100% и более);

Ккор – коэффициент корректировки.

После проведения мониторинга профессиональной деятельности заведующих отделением и врачей, путем выборочной экспертизы медицинских историй стационарных больных, заместителем главного врача по лечебной работе сумма стимулирующей надбавки может корректироваться (Ккор) согласно Перечню нарушений (дефектов), определяющих размер стимулирующих выплат, применяемых в целях достижения надлежащего качества и объема оказания медицинской помощи (Приложение 5).

6. Выплаты стимулирующего характера за качество и сложность среднему медицинскому персоналу круглосуточного стационара по основной должности и внутреннему совместительству, а также медицинским сестрам по основной должности и внутреннему совместительству амбулаторно-поликлинических подразделений, отделения дневного стационара

Выплаты стимулирующего характера за качество и сложность среднему медицинскому персоналу круглосуточного стационара по основной должности и внутреннему совместительству, а также медицинским сестрам по основной должности и внутреннему совместительству амбулаторно-поликлинических подразделений, отделения дневного стационара устанавливается по результатам труда на определенный срок приказом главного врача с помощью коэффициента Ккач.

Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев качества по итогам работы.

Критерии для оценки деятельности приведены в приложении 4.

Для расчета стимулирующей выплаты применяется двухуровневая система оценки (1 - критерий соблюдается, 0 - не соблюдается).

Для оценки качества деятельности сотрудников создается совет отделения в составе: заведующий отделением, старшая медицинская сестра, главная медицинская сестра. Результаты оценки деятельности оформляются протоколом собрания отделения и отражаются в ведомости на установление стимулирующих выплат.

7. Выплаты стимулирующего характера за качество и сложность старшим медицинским сестрам

Выплата стимулирующего характера за качество и сложность старшим медицинским сестрам устанавливается с целью повышения качества лечебно-диагностического процесса и усиления заинтересованности работников в организации медицинской деятельности с учетом коэффициента занятости.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются старшим медицинским сестрам по результатам труда на определенный срок. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев качества по итогам работы.

Критерии для оценки деятельности приведены в приложении 4.

Расчет стимулирующей надбавки рассчитывается по каждому сотруднику с учетом коэффициента занятости (объема работы) пропорционально отработанному времени.

Результаты оценки деятельности оформляются главной медицинской сестрой в ведомости на установление выплат стимулирующего характера за качество и сложность и проведение оценки деятельности старших медицинских сестер.

8. Выплаты стимулирующего характера за качество и сложность сотрудникам отделений скорой медицинской помощи

Выплата стимулирующего характера за качество и сложность сотрудникам отделений скорой медицинской помощи по основной должности и внутреннему совместительству вводится с целью повышения качества лечебно-диагностического процесса.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются среднему медицинскому персоналу отделений скорой медицинской помощи по результатам труда на определенный срок. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев качества по итогам работы. Критерии для оценки деятельности приведены в приложении 4.

Для расчета стимулирующей выплаты применяется двухуровневая система оценки (1 - критерий соблюдается, 0 - не соблюдается).

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются водителям отделений скорой медицинской помощи по результатам труда на определенный срок. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев качества по итогам работы. Критерии для оценки деятельности приведены в приложении 4.

Для оценки качества деятельности сотрудников создается совет отделения в составе: руководитель филиала, старший фельдшер, старшая медицинская сестра филиала. Результаты оценки деятельности оформляются протоколом собрания отделения и отражаются в ведомости на установление стимулирующих выплат.

9. Выплаты стимулирующего характера за качество и сложность врачам-специалистам и медицинским сестрам, оказывающим медицинскую помощь в условиях дневного стационара

Начисление выплаты стимулирующего характера за качество и сложность врачам-специалистам и медицинским сестрам, оказывающим медицинскую помощь в условиях дневного стационара, производится согласно данным из реестра пролеченных больных в рамках системы ОМС за прошедший месяц. Плановое значение на 1 ставку – 20 госпитализаций (значение может быть изменено приказом главного врача).

Расчет стимулирующей надбавки рассчитывается по формуле:

$\sum \text{СНВ} = \text{НСГ} * \text{ФКГ} * \text{Ккор}$, где:

$\sum \text{СНВ}$ – сумма стимулирующей надбавки;

НСГ – нормативная сумма доплаты за 1/20 базового оклада врача-специалиста; медицинской сестры – 1/25 базового оклада медицинской сестры (значение может быть изменено приказом главного врача);

ФКГ – фактическое количество госпитализаций в прошедшем месяце;

Ккор – коэффициент корректировки.

Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев качества по итогам работы. Критерии для оценки деятельности приведены в приложении 4.

10. Выплаты стимулирующего характера за качество прочему персоналу

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются прочему персоналу по результатам труда на определенный срок. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев качества по итогам работы.

Критерии оценки деятельности административно-управленческого персонала и прочего персонала (служащих и рабочих) приведены в приложении 4.

Для расчета стимулирующей выплаты применяется двухуровневая система оценки (1 - критерий соблюдается, 0 - не соблюдается).

Расчет суммы выплат по работнику осуществляется пропорционально отработанному времени, объему занятой ставки и коэффициенту качества труда. Полученная таким образом сумма корректируется до суммы, подлежащей выплате, пропорциональным способом.

Сумма стимулирующей выплаты представлена следующей формулой:

$\text{СВ} = \text{СР} \times \text{ККТ}_i : \text{ЗККТ} \times \text{Кзан} \times \text{ФОД}_i : \text{НД}_i$, где:

СВ - сумма выплат за сложность и качество труда работника (расчетная),
СР - сумма к распределению на подразделение,
ККТi - коэффициент качества труда работника (от 0 до 1),
Кзан – коэффициент занятости (объем работы),
ЗККТ - сумма значений коэффициентов качества труда подразделения,
ФОДi- фактически отработанные дни работника за период,
НДi - нормативное количество рабочих дней за период.

11. Выплаты стимулирующего характера за качество и сложность с применением коэффициента, учитывающего уровень квалификации медицинского работника

Повышающий коэффициент за качество, учитывающий уровень квалификации медицинского работника (далее – Ккачкв), устанавливается с целью стимулирования медицинских работников Учреждения к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Ккачкв отражает уровень квалификации медицинского работника, применяется к окладу (должностному окладу) медицинских работников, которым присваивается квалификационная категория по итогам аттестации медицинских работников, при условии их соответствия занимаемой должности.

Врачам-руководителям структурных подразделений Учреждения Ккачкв устанавливается при условии соответствия специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, профилю возглавляемого подразделения.

Врачам-руководителям Учреждения и их заместителям-врачам Ккачкв устанавливается, если квалификационная категория присвоена по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности, соответствующей профилю Учреждения.

Провизорам (фармацевтам) – руководителям аптечных организаций - структурных подразделений Учреждения квалификационная категория учитывается по специальности «Управление и экономика фармации» или по провизорской (фармацевтической) специальности.

Главной медицинской сестре квалификационная категория учитывается по специальности «Организация сестринского дела» или по любой специальности среднего медицинского персонала Учреждения.

Уровень квалификации	Ккачкв
Высшая квалификационная категория	0,20
1 квалификационная категория	0,14
2 квалификационная категория	0,08

Повышающий коэффициент за качество, учитывающий уровень квалификации медицинского работника, устанавливается на 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения перееаттестации в установленном порядке.

В случае уважительной причины срок перееаттестации специалиста переносится на три месяца, в течение которых работнику выплачивается оклад с учетом квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной перееаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

Изменение размеров Ккачкв производится при присвоении квалификационной категории со дня принятия решения аттестационной комиссией.

К окладам (должностным окладам) заместителей руководителя применяются повышающие коэффициенты Ккачкв.

12. Выплаты стимулирующего характера за качество и сложность с применением коэффициента, учитывающего наличие ученой степени, ведомственной награды, почетного звания Российской Федерации или СССР

Повышающий коэффициент за качество, учитывающий наличие ученой степени (далее – Ккачуч), ведомственной награды, почетного звания Российской Федерации или СССР (далее - Ккачпз) применяется к окладу (должностному окладу) медицинских и фармацевтических работников Учреждения, имеющих ученую степень, ведомственную награду, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, при условии их соответствия занимаемой должности.

При наличии у медицинского работника двух почетных званий: «Народный врач СССР» и «Заслуженный врач Российской Федерации» - применяется Ккачпз по одному из оснований.

Ккачпз за наличие почетного звания «Заслуженный врач Российской Федерации» или «Народный врач СССР» производится только по основной должности. Ккачпз за ведомственную награду и почетное звание не суммируются, а производятся по наивысшему коэффициенту.

Наименование ведомственной награды, почетного звания	Ккачпз
Нагрудный знак "Отличник здравоохранения"	0,05
Заслуженный врач РФ Заслуженный работник здравоохранения РФ Народный врач СССР	0,1
Наименование ученой степени	Ккачуч
Кандидат медицинских (фармацевтических, химических, биологических) наук	0,1
Доктор медицинских наук	0,2

Изменение размеров Ккачуч и Ккачпз производится в следующие сроки:

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными наградами – со дня присвоения, награждения.

К окладам (должностным окладам) заместителей руководителя применяются повышающие коэффициенты Ккачпз и Ккачуч.

13. Выплаты стимулирующего характера за качество и сложность заместителям главного врача, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера, главной медицинской сестре

Выплаты стимулирующего характера за качество и сложность заместителям главного врача, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера, главной медицинской сестре вводятся с целью повышения качества труда и усиления заинтересованности работников в организации деятельности.

Выплаты за качество и сложность устанавливаются по результатам труда на определенный срок. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев качества по итогам работы. Критерии оценки деятельности приведены в приложении 4.

Для расчета стимулирующей выплаты применяется двухуровневая система оценки (1 - критерий соблюдается, 0 - не соблюдается).

Расчет стимулирующей надбавки рассчитывается по формуле по каждому сотруднику:

$$\sum \text{СНВ} = \text{НСД} / \text{Пб} * \text{Фб}, \text{ где:}$$

$\sum \text{СНВ}$ – сумма стимулирующей надбавки;

НСД – нормативная сумма доплаты (устанавливается приказом главного врача);

Пб – плановое количество баллов;

Фб – фактическое количество баллов (оценка деятельности сотрудника).

Оценка деятельности осуществляется главным врачом или лицом его замещающим. Результаты оценки деятельности оформляются в ведомости на установление выплат стимулирующего характера за качество и сложность и проведение оценки деятельности.

14. Выплаты стимулирующего характера за качество и сложность молодым специалистам - медицинским работникам

Выплаты стимулирующего характера за качество и сложность молодым специалистам - медицинским работникам вводятся с целью привлечения молодых специалистов медицинских работников (врачей - специалистов, средних медицинских работников) для работы в Учреждении.

Денежные выплаты осуществляются при приеме на работу молодых специалистов: врачей-специалистов после окончания специалитета, ординатуры высшего учебного медицинского учреждения (если после окончания высшего учебного медицинского учреждения работник осуществлял трудовую деятельность, то данное положение на него не распространяется);

среднего звена после окончания медицинского колледжа (если после окончания медицинского колледжа работник осуществлял трудовую деятельность, то данное положение на него не распространяется).

В первый год работы производится ежемесячно выплата стимулирующего характера за качество и сложность врачу-специалисту – 10000р., среднему медицинскому работнику – 5000р. как поощрение за добросовестное выполнение своих обязанностей, а также соблюдения следующих условий:

- при условии занятия медицинскими работниками полной ставки;
- отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима;
- отсутствие случаев оказания медицинской помощи ненадлежащего качества;
- отсутствие жалоб пациентов, обоснованность которых подтверждается.

Денежные выплаты осуществляются одновременно с выплатой заработной платы за счет средств фонда оплаты труда.

Порядок выплат стимулирующего характера (премий)

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

При премировании учитывается:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, установленных руководителем Учреждения;
- применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методик лечения, а также освоение и работа со сложным оборудованием);
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

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

Премии могут выплачиваться:

- за высокие результаты работы (за высокие достижения в труде; выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов; участие в подготовке и проведении конференций, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности Учреждения; качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ; по результатам проведенных государственными органами проверок; подготовку и сдачу квартальной и годовой отчетности);
- за образцовое качество выполняемых работ:
 - при награждении Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации в сумме 5 000 рублей;
 - за присвоение нагрудного знака «Отличник здравоохранения» Российской Федерации в сумме 5 000 рублей;
 - при награждении Почетной грамотой Учреждения в сумме 2 000 рублей;
 - при выражении благодарности Учреждения в сумме 1 000 рублей;
- к юбилеям работы в Учреждении, со дня рождения, в связи с уходом на пенсию - выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада по решению руководителя Учреждения.

Решение о премировании работников Учреждения принимает главный врач по рекомендации руководителя структурного подразделения. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. В Учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы. Премирование работников Учреждения осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на данный вид стимулирующих выплат.

Решение о премировании главного врача принимает Департамент здравоохранения Курганской области.

Критерии качества

Критерии качества деятельности врачебного и среднего медицинского персонала круглосуточного стационара и дневного стационара

	Критерии	Балл
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов на качество лечения и соблюдение принципов этики и деонтологии	1
2	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	1
3	Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств	1
4	Качественное и своевременное оформление медицинской документации	1
5	Качество лечебно-диагностического процесса	1
	Итого	5

Критерии качества деятельности врачебного и среднего медицинского персонала параклинических отделений

	Критерии	Балл
1	Отсутствие обоснованных претензий со стороны подразделений - заказчиков исследований к качеству проведенного исследования	1
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов на качество лечения и соблюдение принципов этики и деонтологии	1
3	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	1
4	Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств (реактивов и др.)	1
5	Качественное и своевременное оформление медицинской документации	1
	Итого	5

Критерии качества деятельности фармацевтических работников с высшим и средним образованием

	Критерии	Балл
1	Соблюдение правил техники безопасности и противопожарной безопасности	1
2	Соблюдение санитарно - эпидемиологического режима	1
3	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1
4	Отсутствие жалоб, обслуживаемых подразделений	1
5	Качественное и своевременное оформление документации	1
	Итого	5

Критерии качества деятельности младшего медицинского персонала

	Критерии	Балл
1	Соблюдение правил техники безопасности и противопожарной безопасности	1
2	Соблюдение санитарно - эпидемического режима	1
3	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1
4	Отсутствие жалоб, обслуживаемых подразделений	1
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов и соблюдение принципов этики и деонтологии	1
	Итого	5

Критерии оценки деятельности административно-управленческого персонала

	Критерии	Балл
1	Отсутствие обоснованных претензий со стороны подразделений, обоснованных жалоб со стороны пациентов и соблюдение принципов этики и деонтологии	1
2	Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства в соответствии с нормативно-правовыми актами	1
3	Своевременное и качественное исполнение установленной отчетности	1
4	Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка	1
5	Соблюдение правил техники безопасности и противопожарной безопасности.	1
	Итого	5

Критерии оценки деятельности прочего персонала (служащих и рабочих)

	Критерии	Балл
1	Соблюдение правил техники безопасности и противопожарной безопасности	1
2	Соблюдение санитарно - эпидемического режима	1
3	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1
4	Отсутствие жалоб, обслуживаемых подразделений	1
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов и соблюдение принципов этики и деонтологии	1
	Итого	5

Критерии оценки качества работы старшей медицинской сестры

	Критерии	Балл
1	Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	1
2	Дефекты в оформлении медицинской документации	1
3	Контроль за соблюдением санитарно – эпидемиологического и дезинфекционного режима	1
4	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	1
5	Контроль за выполнением врачебных назначений	1
6	Отсутствие обоснованных жалоб	1
	Итого	6

Критерии оценки качества работы заместителей главного врача, главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера, главной медицинской сестры

	Критерии	Балл
1	Своевременное предоставление отчетов и запрашиваемой информации в вышестоящие организации	1
2	Отсутствие письменных замечаний от руководства больницы (зав. отделением, заместителей главного врача, главного врача) и контролирующих вышестоящих органов по ведению и заполнению утвержденной документации	1
3	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	1
4	Отсутствие предписаний надзорных служб	1
5	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима	1
	Итого	5

Перечень нарушений (дефектов), определяющих размер стимулирующих выплат, применяемых в целях достижения надлежащего качества и объёма оказания мед. помощи

Код нарушения / дефекта	Перечень нарушений (дефектов)	Уменьшение стимулирующих выплат
1	Ненадлежащее оказание медицинской помощи	
1.1	Невыполнение или несвоевременное выполнение необходимых пациенту диагностических и (или) лечебных мероприятий, не повлиявших на состояние пациента	10%
1.2	Невыполнение или несвоевременное выполнение необходимых пациенту диагностических и (или) лечебных мероприятий, оказавших реальное влияние на состояние пациента и тем самым повлиявшее на: увеличение сроков лечения, социальные ресурсы, снижение трудоспособности, инвалидизацию	50%
1.3	Невыполнение или несвоевременное выполнение необходимых диагностических или лечебных мероприятий, а также преждевременное прекращение лечебных мероприятий, вызвавшее смертельный исход	100%
1.4	Неоправданная с клинической точки зрения (при уже достигнутом результате лечения) задержка пациента на этапе оказания медицинской помощи	20%
1.5	Действие или бездействие, обусловившее развитие нового патологического состояния, в том числе ятрогенного заболевания	50%
1.6	Необоснованно проведенные диагностические или лечебные мероприятия (непоказанные процедуры, манипуляции, исследования), связанные и не связанные с риском для здоровья пациента	20%
1.7	Необоснованное назначение лекарственных препаратов. Одновременное назначение лекарственных средств-синонимов и аналогов или антагонистов по фармакотерапевтическому действию	20%
1.8	Необоснованное удлинение предоперационного периода	10%
2.	Ненадлежащее ведение медицинской документации	
2.1	Отсутствие анамнеза, статуса, дневника, эпикриза (этапного, выписного, предоперационного, посмертного, переводного), протокола операции, выписных документов или их не информативность, не правильная (или не полная) формулировка диагноза	25%
2.2	Небрежные, нечитабельные записи	5%
2.3	Отсутствие подписей, ФИО медработников, оказывающих медицинскую помощь, код по МКБ-10	10%
2.4	Неправильное или неполное оформление медицинской документации	20%

2.5	Отсутствие осмотров заведующего отделением	10%
2.6	Не соблюдение сроков оформления историй болезни, медицинской документации	50%
3.	Несоблюдение стандартов оказания медицинской помощи	
3.1	Не проведено необходимое и обоснованное обследование на до госпитальном этапе	10%
3.2	Необоснованная госпитализация	5%
3.3	Не выполнен стандарт по обследованию (или нет обоснования снижения объёма обследования)	10%
3.4	Не выполнен стандарт по лечению (или нет обоснования снижения объёма лечения)	10%
3.5	Не соблюдены общепринятые правила и алгоритмы ведения послеоперационных осложнений, ВБИ не приведшие к ухудшению состояния здоровья и удлинению сроков лечения	50%
3.6	Не соблюдены общепринятые правила и алгоритмы ведения послеоперационных осложнений, ВБИ приведшие к ухудшению состояния здоровья и удлинению сроков лечения	100%
4.	Дефекты, выявленные при вневедомственных проверках	25%
5.	Нарушение порядка и требований, принятых приказом главного врача в качестве обязательных	
5.1	Необоснованное отсутствие на врачебной конференции	5%
5.2	Отсутствие контроля за качеством со стороны зав. отделением (по итогам плановых и внеплановых внутренних и ведомственных проверок, проверок ведения детекторного журнала)	15%
5.3	Отказ (уклонение) выполнения приказов, распоряжений главного врача, зав. отделения	50%
5.4	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима	10%
5.5	Нарушение этики и деонтологии по отношению к пациентам, сотрудникам	10%
6.	Обоснованные жалобы и претензии пациентов	50%
7	Критерии качества в соответствии с приказом 422ан	
7.1	Отсутствие или несоответствующее оформление ИДС всех типов (отказа от МП, отказа от вскрытия)	5%
7.2	Несвоевременное или неполное проведение первичного осмотра: (при острых состояниях, обострении с угрозой для жизни, в экстренных случаях безотлагательно, при неотложных сост. не позднее 2-х ч. с момента поступления. в приёмное отделение, первичный осмотр. не позднее 3-х ч. с момента поступления в профильное отделение)	10%
7.3	Несвоевременное установление предварительного DS-а после первичного осмотра (не позднее 2-х ч.с момента поступления в медицинскую организацию)	20%
7.4	Отсутствие плана обследования при первичном осмотре с учётом предварительного диагноза	5%
7.5	Отсутствие плана лечения при первичном осмотре с учётом предварительного диагноза, тяжести, состояния пациента	10%
7.6	Отсутствие указания в плане лечения метода (объёма) хирургического вмешательства.	10%

7.7	Назначение лекарственных препаратов без учёта инструкций, возраста, пола, тяжести состояния, наличия осложнений и сопутствующих заболеваний	30%
7.8	Несвоевременное установление клинического диагноза (в течение 72-х часов, в экстренных случаях не позднее 24 часов с момента поступления в профильное отделение). Отсутствие обоснования клинического диагноза с подписью врача и зав. отд.	10%
7.9	Отсутствие в ИБ показаний для дополнительных (свыше объёма стандарта), сложных(КТ, МРТ, эхокардиография, ангиография, суточное мониторирование ЭКГ и АД), длительно проводимых методов иссл. с подписью зав. отд.	20%
7.10	Отсутствие ВК при направлении на иссл. в другие МО	10%
7.11	Отсутствие осмотра зав. отделением или несвоевременный осмотр (48 час), далее осмотр не реже 1 раза в неделю	10%
7.12	Отсутствие коррекции плана обследования и плана лечения с учётом клинического диагноза, состояния пациента результатов обследования	10%
7.13	Назначение и выписывание лекарственных средств, не входящих в ЖВНЛП	20%
7.14	Отсутствие ВК при назначении лекарств, не входящих в ЖВНЛП, по жизненным показаниям и при непереносимости, назначение лекарственных препаратов количеством более 5.	20%
7.15	Перевод пациента в другое профильное отделения без согласования с зам.гл.врача по лечебной работе (куда переводится и откуда переводится)	15%
7.16	Отсутствие показанного консилиума врачей с подписью зам.гл.врача по соответствующему разделу работ при затруднении установления клин. диагноза и выбора лечения	5%
7.17	Несоблюдение порядка проведения ЭВН	20%
7.18	Наличие непрогнозируемых осложнений, связанных с дефектами лечения, обследования	40%
7.19	Наличие внутрибольничной инфекции	20%
7.20	Расхождение клинического и патологоанатомического диагнозов	5%
8	Критерии качества профилактической работы	
8.1	Охват профилактическими прививками, прикрепленного населения менее 70% (за квартал)	15%
8.2	Охват лиц, подлежащих диспансерному наблюдению, по нозологическим формам (за месяц) не менее 90%	30%

Сокращения:

МО – медицинская организация

МП – медицинская помощь

ЭВН – экспертиза временной нетрудоспособности

ЖВНЛП – жизненно необходимые вспомогательные средства и лекарственные препараты

ИДС – информированное добровольное согласие

ИБ - история болезни

ВК - врачебная комиссия

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной Профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения «Межрайонная больница №3»


«24»

О.Б. Антропова
2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. главного врача Государственного бюджетного учреждения «Межрайонная больница №3»


«24»

Лошенкова М.Д.
2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
«О выплатах компенсационного характера
работникам Государственного бюджетного учреждения
«Межрайонная больница №3»»

Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 25 апреля 2016 года №105 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту здравоохранения Курганской области» (далее по тексту настоящего Положения – «Постановление от 25.04.2016 года № 105»)

1. В соответствии с п. 21 Постановления от 25.04.2016 года № 105 работникам ГБУ «Межрайонная больница №3» (далее – Учреждения) могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

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

2. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области установлен в размере 0,15 в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации (согласно п. 28 Постановления от 25.04.2016 года № 105).

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) осуществляются в денежном или процентном выражении к окладу (должностному окладу).

4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по

письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника.

7. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора.

8. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а главный врач отменить поручение об ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три дня.

9. При оказании платных медицинских услуг производится доплата за увеличение объема работ в денежном выражении. Размер выплаты за оказание платных услуг устанавливается приказом главного врача.

10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Выходным и нерабочим праздничным считается время с 0 часов до 24 часов. Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- не менее двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за каждый день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

11. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

12. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются с применением Коэффициента за работу с вредными и (или) опасными условиями .

13. Коэффициент за работу с вредными и (или) опасными условиями (далее - Квр) устанавливается к окладу (должностному окладу) для Учреждения, подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам на повышение окладов (должностных окладов) в связи с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), за исключением выплат медицинским работникам, указанных в таблице 1 настоящего Положения.

14. Если по результатам СОУТ рабочее место признано вредным с классом условий 3, то осуществление выплаты с применением Квр производится в размере не менее 0,04 к окладу.

15. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты медицинским работникам не устанавливаются. .

16. Квр может устанавливаться, в том числе и за каждый час работы в условиях оказания медицинской помощи, связанной с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза, осуществление диагностики и лечения пациентов-носителей ВИЧ-инфекции и/или исследование материалов, содержащих вирус иммунодефицита человека согласно таблице 1.

Оплата труда за вредные условия труда всем должностям, на которые возложена обязанность оказывать диагностику и лечение пациентов-носителей ВИЧ-инфекции и/или исследование материалов, содержащих вирус иммунодефицита человека, оказание медицинской помощи, связанной с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза, осуществляется после фактической выписки пациентов.

Размеры компенсационных выплат медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение вич-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека

Наименование учреждений, подразделений	Размер выплаты
1. Учреждения и подразделения, работа в которых связана с оказанием психиатрической помощи	
1.1 Медицинские работники психотерапевтических кабинетов	0,07
1.2 Медицинские работники отделений (палат, кабинетов) медицинских организаций, непосредственно связанных с диагностикой, лечением, экспертизой, реабилитацией, обслуживанием психических больных, гериатрических больных с сопутствующими психоневрологическими заболеваниями	0,12
2. Учреждения и подразделения, работа в которых связана с непосредственным участием в оказании противотуберкулезной помощи	
2.1 Медицинские работники противотуберкулезных учреждений, кроме перечисленных в пунктах 11, 12, 13.	0,07
2.2 Медицинские работники, работающие на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения противотуберкулезных учреждений (подразделений), фтизиатрических кабинетов медицинских организаций	0,25
3. Учреждения и подразделения, работа в которых связана с обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием больных СПИД и ВИЧ-инфицированных, а также проведением судебно-медицинской экспертизы и другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИД и ВИЧ-инфицированными	
3.1 Медицинские работники медицинских организаций, за исключением перечисленных выше, непосредственно осуществляющие проведение консультаций, осмотров, оказание медицинской помощи и другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больным СПИД и ВИЧ-инфицированным	0,4

17. Выплаты за работу в ночное время осуществляются в соответствии со ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время установлены Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

18. Для оказания экстренной медицинской помощи в вечернее и ночное время за пределами месячной нормы рабочего времени привлекаются специалисты Учреждения с их письменного согласия.

19. Доплата в размере 0,5 часового оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время, устанавливается врачебному и среднему медицинскому персоналу подразделений:

- приемное отделение;
- отделение реанимации и интенсивной терапии;
- отделения скорой медицинской помощи (включая водителей).

20. Доплата в размере 0,2 часового оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время, устанавливается для подразделений, не указанных в п.19 настоящего Приложения к коллективному договору.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной Профсоюзной
организации Государственного бюджетного
учреждения «Межрайонная больница №3»



О.Б. Антропова
2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. главного врача
Государственного бюджетного учреждения
«Межрайонная больница №3»



Лощенкова М.Д.
2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об условиях осуществления денежных выплат врачам-специалистам Государственного бюджетного учреждения «Межрайонная больница №3»

Настоящее Положение разработано в целях реализации Постановления Правительства Курганской области от 24 января 2013 года № 15 «Об утверждении Порядка установления и осуществления денежных выплат врачам-специалистам государственных учреждений здравоохранения Курганской области», Приказа Департамента здравоохранения Курганской области от 04 февраля 2013 года № 122 «Об организации работы по осуществлению денежных выплат врачам-специалистам государственных учреждений здравоохранения Курганской области».

1. Настоящее Положение определяет условия установления и осуществления денежных выплат врачам-специалистам, оплата труда которых осуществляется за счет средств областного бюджета.

2. Денежные выплаты медицинским работникам осуществляются за фактически отработанное время при соблюдении следующих условий:

- включение медицинского работника в реестр врачей-специалистов государственных учреждений здравоохранения Курганской области, оплата труда которых осуществляется за счет средств областного бюджета (далее по тексту настоящего Положения – «реестр»);
- соблюдение медицинским работником приоритетов и критериев качества его деятельности, установленных приказом Департамента здравоохранения Курганской области от 04 февраля 2013 года № 122 «Об организации работы по осуществлению денежных выплат врачам-специалистам государственных учреждений здравоохранения Курганской области».

3. Денежные выплаты осуществляются одновременно с выплатой заработной платы и предоставляются за счет средств областного бюджета на соответствующий финансовый год.

4. В реестр включаются медицинские работники при условии занятия медицинскими работниками штатной должности не менее 1 ставки.

5. Приоритеты и критерии качества деятельности врачей-специалистов государственных учреждений здравоохранения Курганской области установлены Приказом Департамента здравоохранения Курганской области от 04 февраля 2013 года № 122 «Об организации работы по осуществлению денежных выплат врачам-специалистам государственных учреждений здравоохранения Курганской области»:

- организация работы в соответствии с профилактическим приоритетным направлением оказания медицинской помощи населению;
- выполнение функций врачебной должности;

- выполнение стандартов медицинской помощи, утвержденных в установленном порядке;
- оперативная активность;
- количество операций и категории сложности оперативных вмешательств;
- количество и категории сложности анестезиологических пособий;
- использование в практике современных методов диагностики и лечения;
- отсутствие случаев оказания медицинской помощи ненадлежащего качества;
- отсутствие случаев расхождения клинического и патолого - анатомического диагноза;
- участие в организационно-методической и санитарно-просветительской работе;
- удовлетворенность населения медицинской помощью (результаты обращений граждан и анкетирования);
- исполнительская дисциплина;
- отсутствие нарушений, выявленных контрольно-надзорными органами.

6. Для назначения и осуществления денежных выплат врачам - специалистам создана комиссия в составе:

Председатель комиссии – Заместитель главного врача по медицинской работе.

Члены комиссии:

- Заведующий поликлиникой – врач-терапевт;
- Заместитель главного врача по медицинскому обслуживанию населения района;
- Начальник клинико-экспертного отдела;
- Заместитель главного врача по экономическим вопросам.

Результаты работы комиссии оформляются протоколом.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной Профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения «Межрайонная больница №3»


«24» _____ О.Б. Антропова
2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. главного врача Государственного бюджетного учреждения «Межрайонная больница №3»


«24» _____ Лошенкова М.Д.
2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об организации оказания платных медицинских услуг»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Налоговым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 21.11.2011 года №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федеральным законом от 29.11.2010 года №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации», Законом Российской Федерации от 07.02.1992г. №2300-1 «О защите прав потребителей», Федеральным законом от 22.05.2003г. №54-ФЗ «О применении контрольно-кассовой техники при осуществлении расчетов в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 11.05.2023г. №736 «Об утверждении Правил предоставления медицинскими организациями платных медицинских услуг, внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации и признании и утратившими силу постановления Правительства Российской Федерации от 4 октября 2012г. №1006», Постановлением Правительства Курганской области «Об утверждении Территориальной программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации на территории Курганской области бесплатной медицинской помощи», утверждаемой на соответствующий год (далее - Программа государственных гарантий), а также на основании Устава Государственного бюджетного учреждения «Межрайонная больница №3» (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение определяет условия и порядок предоставления платных медицинских услуг Учреждением с целью удовлетворения потребности населения в медицинской помощи, а также привлечения дополнительных финансовых средств для материально-технического развития Учреждения и материального поощрения его работников.

2. Основания для предоставления медицинских услуг на платной основе

2.1. Наличие лицензии на соответствующие виды медицинской деятельности на право предоставления платных медицинских услуг является обязательным условием предоставления Учреждением медицинских услуг на платной основе.

2.2. Оказание медицинской помощи на платной основе предоставляется:

на иных условиях, чем предусмотрено программой, территориальными программами и (или) целевыми программами, в следующих случаях:

назначение и применение по медицинским показаниям лекарственных препаратов, не входящих в перечень жизненно необходимых и важнейших лекарственных препаратов, если их назначение и применение не обусловлены жизненными показаниями или заменой из-за индивидуальной непереносимости лекарственных препаратов, входящих в указанный перечень, а также не закупаемых за счет бюджетных ассигнований бюджетов всех уровней бюджетной системы Российской Федерации;

применение медицинских изделий, лечебного питания, в том числе специализированных продуктов лечебного питания, не закупаемых за счет бюджетных ассигнований бюджетов всех

уровней бюджетной системы Российской Федерации и не подлежащих оплате в рамках программы и территориальной программы;

установление индивидуального поста медицинского наблюдения при оказании медицинской помощи в стационарных условиях при отсутствии медицинских показаний к установлению индивидуального поста медицинского наблюдения;

б) анонимно, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

в) гражданам иностранных государств, лицам без гражданства, за исключением лиц, застрахованных по обязательному медицинскому страхованию, и гражданам Российской Федерации, не проживающим постоянно на ее территории и не являющимся застрахованными по обязательному медицинскому страхованию, если иное не предусмотрено международными договорами Российской Федерации;

г) при самостоятельном обращении за получением медицинских услуг, за исключением случаев и порядка, которые предусмотрены статьей 21 Федерального закона "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации", а также за исключением оказания медицинской помощи в экстренной форме.

2.3. При этом до пациентов должна доводиться информация о возможности получения данных видов медицинской помощи на бесплатной основе.

2.4. Медицинская помощь при предоставлении платных медицинских услуг организуется и оказывается:

а) в соответствии с положением об организации оказания медицинской помощи по видам медицинской помощи, которое утверждается Министерством здравоохранения Российской Федерации;

б) в соответствии с порядками оказания медицинской помощи, утверждаемыми Министерством здравоохранения Российской Федерации, обязательными для исполнения на территории Российской Федерации всеми медицинскими организациями;

в) на основе клинических рекомендаций;

г) с учетом стандартов медицинской помощи, утверждаемых Министерством здравоохранения Российской Федерации (далее - стандарт медицинской помощи).

2.5. Платные медицинские услуги должны соответствовать номенклатуре медицинских услуг, утверждаемой Министерством здравоохранения Российской Федерации, и могут предоставляться в полном объеме стандарта медицинской помощи либо в виде осуществления отдельных консультаций или медицинских вмешательств, а также в объеме, превышающем объем выполняемого стандарта медицинской помощи, по письменному согласию потребителя и (или) заказчика.

3. Порядок оказания платных медицинских услуг

3.1. ГБУ «Межрайонная больница №3» обеспечивает пациентов бесплатной, доступной и достоверной информацией, размещенной для всеобщего ознакомления на сайте <http://ketovo.kurgan-med.ru/>, на стендах, информационных табло:

а) наименование Учреждения;

б) адрес места нахождения Учреждения, данные документа, подтверждающего факт внесения сведений о юридическом лице в Единый государственный реестр юридических лиц, с указанием органа, осуществившего государственную регистрацию;

в) сведения о лицензии на осуществление медицинской деятельности (номер и дата регистрации, перечень работ (услуг), составляющих медицинскую деятельность медицинской организации в соответствии с лицензией, наименование, адрес места нахождения и телефон выдавшего ее лицензирующего органа);

г) перечень платных медицинских услуг с указанием цен в рублях, сведения об условиях, порядке, форме предоставления медицинских услуг и порядке их оплаты;

д) порядок и условия предоставления медицинской помощи в соответствии с программой и территориальной программой;

е) сведения о медицинских работниках, участвующих в предоставлении платных медицинских услуг, об уровне их профессионального образования и квалификации;

ж) режим работы медицинской организации, график работы медицинских работников, участвующих в предоставлении платных медицинских услуг;

з) адреса и телефоны органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере охраны здоровья граждан, территориального органа Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения и территориального органа Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

3.2. В случае временного приостановления деятельности Учреждения для проведения санитарных, ремонтных и иных мероприятий Учреждение информирует пациента (его законного представителя) о дате приостановления и сроках, в течение которых не будет осуществляться оказание медицинских услуг.

3.3. Прейскурант цен на платные услуги утверждается главным врачом Учреждения.

3.4. При предоставлении платных медицинских услуг сохраняется установленный режим работы Учреждения, при этом не должны ухудшаться доступность и качество медицинской помощи, оказываемой в соответствии с Программой государственных гарантий и с Целевыми программами, реализуемыми на территории Курганской области.

3.5. В число сотрудников, принимающих участие в оказании платных медицинских услуг, могут включаться специалисты из других учреждений, принимаемые на работу в Учреждение на основании трудовых или гражданско-правовых договоров.

3.6. Оказание платных медицинских услуг должно проводиться в структурных подразделениях (отделениях, кабинетах) Учреждения. Отделение (кабинет) в своей деятельности руководствуется Положением об отделении (кабинете).

3.7. Оказание платных медицинских услуг в основное рабочее время персонала допускается в случаях, когда условия работы за счет интенсивности труда позволяют оказывать платные медицинские услуги без ущерба для оказания бесплатной медицинской помощи.

3.8. Для осуществления работы по оказанию платных медицинских услуг в Учреждении могут вводиться дополнительные должности медицинского и другого персонала, содержащиеся за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3.9. При оказании платных медицинских услуг в установленном законодательством РФ порядке заполняется медицинская документация. При этом в медицинской карте стационарного или амбулаторного больного делается пометка о том, что услуга оказана на платной основе.

3.10. Договоры на оказание платных медицинских услуг заключаются в письменной форме:

- с физическими лицами - пациентами (их законными представителями);
- с юридическими лицами на оказание платных медицинских услуг работникам и членам их семей;
- со страховыми организациями, работающими в системе добровольного медицинского страхования (далее - ДМС).

3.11. При оказании медицинских услуг, предусмотренных Программой государственных гарантий, на платной основе (его законного представителя) Учреждение обязано информировать пациента (его законного представителя) об имеющейся альтернативе бесплатного получения медицинских услуг.

Учреждение не вправе без согласия пациента (его законного представителя) оказывать дополнительные платные медицинские услуги за плату, а также обуславливать оказание одних услуг обязательным исполнением других.

3.12. Пациент (его законный представитель) вправе в любое время отказаться от исполнения договора об оказании платных медицинских услуг, оплатив Учреждению часть стоимости пропорционально части оказанной медицинской услуги до получения извещения о расторжении договора и возместив Учреждению расходы, произведенные им до этого момента в целях исполнения договора, если они не входят в указанную часть цены медицинской услуги. Пациент (его законный представитель) обязан оплатить оказанную Учреждением медицинскую услугу в порядке и в сроки, указанные в договоре.

3.13. За неисполнение либо ненадлежащее исполнение обязательств по договору об оказании платных медицинских услуг, Учреждение несет ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации и договором на оказание платных медицинских услуг.

- 3.14. Учреждение обязано оказать платную медицинскую услугу, определенную договором, с использованием собственных лекарственных средств, изделий медицинского назначения, медицинской техники, если иное не предусмотрено договором.
- 3.15. Пациенту (его законному представителю) по его требованию, в доступной для него форме с соблюдением норм медицинской этики предоставляется информация о состоянии его здоровья, включая сведения о результатах обследования, наличии заболевания, его диагнозе и прогнозе, методах лечения, связанном с ними риске, возможных вариантах медицинского вмешательства, последствиях и результатах проведенного лечения.
- 3.16. Пациент (его законный представитель) имеет право непосредственно знакомиться с медицинской документацией, отражающей состояние его здоровья, и получать консультации у других специалистов. По требованию пациента (его законного представителя) ему предоставляются копии медицинских документов, отражающих состояние его здоровья, если в них не затрагиваются интересы третьей стороны.
- 3.17. Информация, содержащаяся в медицинских документах пациента (о факте обращения за медицинской помощью, состоянии здоровья, диагнозе и иные сведения, полученные при обследовании и лечении), составляет врачебную тайну и может предоставляться без согласия пациента только по основаниям, предусмотренным ст.13 Федерального закона от 21.11.2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».
- 3.18. Если оказание платных медицинских услуг пациенту требует производства и (или) применения лекарственных средств, изделий медицинского назначения, медицинской техники, Учреждение, по требованию пациента, обязано предоставить ему сведения о необходимых и используемых при оказании данных медицинских услуг лекарственных средствах, изделиях медицинского назначения, в том числе о сроках их годности (гарантийных сроках).
- 3.19. Пациент обязан соблюдать указания Учреждения и выполнять требования, обеспечивающие качественное оказание медицинских услуг, включая сообщение необходимых для этого сведений.
- 3.20. Учреждение несет ответственность перед пациентами за неисполнение или ненадлежащее исполнение условий Договора, а также за причинение вреда (ущерба) здоровью пациента в соответствии с действующим законодательством РФ.
- 3.21. В случае необходимости при оказании платных медицинских услуг пациентам могут выдаваться листки временной нетрудоспособности в установленном порядке.
- 3.22. Заработная плата работникам Учреждения, участвующим в оказании платных медицинских услуг определяется приказом главного врача об установлении размера выплаты компенсационного характера за увеличенный объем работы по оказанию платных услуг за счет, средств полученных от приносящей доход деятельности в соответствии с Положением по оплате труда.

4. Порядок и условия предоставления медицинских услуг по ДМС

- 4.1. Медицинская помощь предоставляется застрахованным лицам, обратившимся за медицинской помощью, при наличии у данных лиц страхового полиса (пластиковой карточки) по образцу, предоставленному Страховщиком при заключении договора с Учреждением и на основании гарантийных писем, спискам прикрепления, предоставляемых Страховщиком.
- 4.2. Расчеты за оказанные медицинские услуги производятся Страховщиком на основании выставленных Учреждением счетов за фактически оказанные услуги. Оплата счетов производится путем перечисления денежных средств на расчетный счет Учреждения. В отдельных случаях в договоре может предусматриваться предоплата.
- 4.3. Предоставление медицинских услуг по ДМС осуществляется всеми структурными подразделениями Учреждения в соответствии с графиком их работы.
- 4.4. При обращении застрахованного лица за медицинской помощью регистратура поликлиники, приемный покой стационара (медицинский регистратор) делают отметку на медицинской карте стационарного или амбулаторного больного: ДМС, указывают № страхового полиса, наименование страховой компании.
- 4.5. В случае необходимости оказания застрахованному лицу дорогостоящего вида медицинской помощи и (или) медицинской помощи, не вошедшей в страховые программы, предоставленные

Страховщиком, но необходимые пациенту, лечащий врач обязан известить доверенного врача, курирующего предоставление услуг по ДМС.

5. Порядок и условия предоставления медицинских услуг по договорам, заключенным с юридическими лицами на оказание платных медицинских услуг работникам и членам их семей

5.1. Медицинская помощь предоставляется лицам, обратившимся за медицинской помощью, при наличии у данных лиц направления установленного образца, указанного в Приложении к заключенному договору и документов, удостоверяющих личность обратившегося.

5.2. Расчеты за оказанные медицинские услуги производятся учреждениями и организациями на основании выставленных счетов за фактически оказанные их сотрудникам медицинские услуги, путем перечисления денежных средств на расчетный счет Учреждения. В отдельных случаях в договоре может предусматриваться предоплата.

5.3. При обращении за медицинской помощью сотрудника организации, с которой учреждением заключен договор на оказание медицинских услуг, регистратура поликлиники, приемный покой стационара (медицинский регистратор) на медицинской карте стационарного или амбулаторного больного делают отметку: договорной, указывают № удостоверения личности при наличии.

5.4. В случае необходимости оказания сотруднику организации, с которой заключен договор, дорогостоящего вида медицинской помощи и (или) медицинской помощи, не вошедшей в перечень услуг, согласованных с организацией-заказчиком, но необходимых пациенту, лечащий врач обязан известить доверенного врача, курирующего предоставление услуг на договорной основе.

6. Особенности оказания медицинских услуг (выполнения работ) при заключении договора дистанционным способом

6.1. Договор может быть заключен посредством использования сети "Интернет" (при наличии возможности) на основании ознакомления потребителя и (или) заказчика с предложенным исполнителем описанием медицинской услуги (дистанционный способ заключения договора).

6.2. При заключении договора дистанционным способом потребителю предоставляется возможность ознакомиться со следующей информацией:

а) наименование медицинской организации;

б) основной государственный регистрационный номер исполнителя;

в) номера телефонов и режим работы исполнителя;

г) идентификационный номер налогоплательщика;

д) информация об оказываемой услуге (выполняемой работе), предусмотренная статьей 10 Закона Российской Федерации "О защите прав потребителей";

е) способы оплаты услуги (работы);

ж) сведения о лицензии на осуществление медицинской деятельности (номер лицензии, сроки ее действия, а также информация об органе, выдавшем указанную лицензию);

з) адреса, в том числе адреса электронной почты, по которым принимаются обращения (жалобы) и требования потребителей и (или) заказчиков.

6.3. Договор с потребителем и (или) заказчиком считается заключенным со дня оформления потребителем и (или) заказчиком соответствующего согласия (акцепта), в том числе путем совершения действий по выполнению условий договора, включая внесение частично или полностью оплаты по договору с учетом положений статей 161 и 37 Закона Российской Федерации "О защите прав потребителей".

Со дня получения согласия (акцепта) и осуществления потребителем и (или) заказчиком частичной или полной оплаты по нему все условия договора остаются неизменными и не должны корректироваться исполнителем без согласия потребителя и (или) заказчика.

6.4. При заключении договора исполнитель представляет потребителю и (или) заказчику подтверждение заключения такого договора. Указанное подтверждение должно содержать номер

договора или иной способ идентификации договора, который позволяет потребителю и (или) заказчику получить информацию о заключенном договоре и его условиях.

По требованию потребителя и (или) заказчика исполнителем направляется потребителю и (или) заказчику экземпляр заключенного договора (выписки из него), подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью уполномоченного лица исполнителя.

6.5. Идентификация потребителя и (или) заказчика в целях заключения и (или) исполнения договора, заключенного дистанционным способом, может осуществляться в том числе с помощью федеральной государственной информационной системы "Единая система идентификации и аутентификации в инфраструктуре, обеспечивающей информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме".

Согласие (акцепт) должно быть подписано электронной подписью потребителя и (или) заказчика (простой, усиленной неквалифицированной или усиленной квалифицированной) и усиленной квалифицированной электронной подписью уполномоченного лица исполнителя.

6.6. Потребитель и (или) заказчик обязаны оплатить оказанную исполнителем медицинскую услугу в порядке и сроки, которые установлены договором, заключенным с исполнителем, с учетом положений статей 161 и 37 Закона Российской Федерации "О защите прав потребителей".

6.7. При заключении договора дистанционным способом отказ потребителя и (или) заказчика от исполнения договора может быть совершен способом, используемым при его заключении.

6.8. Потребитель и (или) заказчик могут направить исполнителю в любой форме и любым, включая дистанционный, способом требования, в том числе при обнаружении недостатков выполненной работы (оказанной платной медицинской услуги), а исполнитель обязан принять эти требования, в том числе дистанционным способом.

7. Ответственность исполнителя при предоставлении платных медицинских услуг

7.1. За неисполнение либо ненадлежащее исполнение обязательств по договору исполнитель несет ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

7.2. Вред, причиненный жизни или здоровью пациента в результате оказания платных медицинских услуг ненадлежащего качества, подлежит возмещению исполнителем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 7
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
Профсоюзной организации
Государственного бюджетного
учреждения
«Межрайонная больница № 3»


О.Б. Антропова
« 01 » 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
И.о. главного врача
ГБУ «Межрайонная больница № 3»



М.Д. Лошенкова
« 01 » 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
Работ и профессий, подлежащих обязательным предварительным и
периодическим медицинским осмотрам.

№ п.п	Перечень профессий	Приказ №29-Н от 28.01.2021 г.	Периодичность проведения медицинских осмотров	Сроки проведения медицинских осмотров
1.	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений, а так же родильных домов (отделений), детских больниц (отделений), детских поликлиник, отделений патологии новорожденных, недоношенных 1. Специалисты с высшим медицинским образованием 2. Специалисты со средним медицинским образованием 3. Младший медицинский персонал	п.27 п.2.4.	Один раз в год	Согласно графика
2.	Работы в организациях общественного питания, торговли, буфетах, на пищеблоках, в том числе на транспорте 1. Специалисты с высшим медицинским образованием 2. Специалисты со средним медицинским образованием 3. Младший медицинский персонал	п.23	Один раз в год	Согласно графика
3.	Работы в организациях медицинской промышленности и аптечной сети, связанные с изготовлением, расфасовкой и реализацией лекарственных средств 1. Специалисты с высшим фармацевтическим образованием 2. Специалисты со средним фармацевтическим образованием 3. Младший фармацевтический персонал	п.27	Один раз в год	Согласно графика

4.	Работы связанные с применением легковоспламеняющихся жидкостей и материалов	п.13	Один раз в год	Согласно графика
5.	Работа лифтеров	п.7	Один раз в год	Согласно графика
6.	Работы по обслуживанию и ремонту действующих электроустановок	п.9	Один раз в 2 года	Согласно графика
7.	Работы по обслуживанию сосудов, находящихся под давлением	п.4.10	Один раз в 2 года	Согласно графика
8.	Работы, выполняемые на механическом оборудовании, имеющем открытые движущиеся элементы конструкции	п.15	Один раз в 2 года	Согласно графика

Приложение № 8 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
Профсоюзной организации
Государственного бюджетного
учреждения «Межрайонная больница
№ 3»


О.Б. Антропова
« 14 » 01 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. главного врача ГБУ
«Межрайонная больница № 3»



М.Д. Пошенкова

2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий) работников с вредными условиями труда, пользующихся
дополнительным отпуском по ГБУ «Межрайонная больница № 3»

№п/п	Должности	Количество календарных дней доп/отпуска
1.	врач - акушер-гинеколог врач- детский акушер-гинеколог врач – гериатр врач – дерматовенеролог, врач –клинической лабораторной диагностики* врач общей практики, врач-терапевт (участковый), врач-педиатр (участковый), врач-терапевт, врач-педиатр, врач –профпатолог врач – психотерапевт, врач-онколог, врач-офтальмолог, врач- детский офтальмолог, врач-невролог, врач- детский невролог врач- детский оториноларинголог, врач- оториноларинголог, врач- детский отоларинголог, врач-стоматолог, врач-стоматолог терапевт, врач-стоматолог ортопед врач-стоматолог хирург, врач- стажер, врач – трансфузиолог врач-эндоскопист врач по паллиативной медицинской помощи врач- детский хирург, врач-хирург, врач-уролог, врач травматолог-ортопед, врач-кардиолог, врач функциональной диагностики,	7

	врач-эпидемиолог	
2.	Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи: Врач-психиатр-нарколог, врач- психиатр, медицинская сестра	35
3.	Медицинские работники, участвующие в оказании противотуберкулезной помощи: Врач-фтизиатр медицинская сестра	14
4.	Врач анестезиолог-реаниматолог, медицинская сестра –анестезист, медицинская сестра палатная отделения анестезиологии, реанимации и интенсивной терапии, старшая медсестра отделения анестезиологии, реанимации и интенсивной терапии	7
5.	Врач по лечебной физкультуре, врач-рефлексотерапевт, врач-физиотерапевт, медицинский психолог, инструктор по трудовой терапии логопед Медицинский регистратор	7
6.	Работники, непосредственно занятые на рентгенодиагностике и флюорографии: Рентгенолаборант	7
7.	Работники, непосредственно занятые на рентгенодиагностике и флюорографии: Врач-рентгенолог Врач ультразвуковой диагностики Медицинская сестра Младшая медицинская сестра по уходу за больными	7
8.	Старшая медицинская сестра, старшая акушерка, старший фельдшер, акушер, фельдшер, медицинская сестра, заведующий здравпунктом (пунктом) –фельдшер (медицинская сестра) заведующий фельдшерско – акушерским пунктом–фельдшер (акушер, медицинская сестра) Старший лаборант, лаборант фельдшер-лаборант, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра ЛФК, медицинская сестра ФТО, зубной врач, зубной техник, помощник эпидемиолога, младшая медицинская сестра по уходу за больными, инструктор-методист ЛФК, инструктор по трудовой терапии, по гигиеническому воспитанию. Дезинфектор Санитарка ПО; ХО; ТО, дежурный стола справок,	7

9.	Старшая медицинская сестра ЦСО, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра организационно методического отдела, аптеки и ЦСО, медицинский статистик	0
----	---	---

КАКИМ КАТЕГОРИЯМ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ И НА КАКОЙ СРОК ПРЕДОСТАВЛЯЮТСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОТПУСКА

Согласно ст. 350 ТК РФ отдельным категориям медицинских работников может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Его продолжительность устанавливает Правительство РФ.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- врачам-психиатрам, иным специалистам, медицинскому и другому персоналу медицинских организаций, участвующему в оказании психиатрической помощи (ст. 22 Закона РФ от 02.07.1992 N 3185-1). Продолжительность отпуска составляет от 14 до 35 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 N 482);

- медицинским, ветеринарным и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, а также работникам организаций по производству и хранению продуктов животноводства, обслуживающих больных туберкулезом сельскохозяйственных животных (ст. 15 Федерального закона от 18.06.2001 N 77-ФЗ). Продолжительность отпуска составляет от 14 до 21 календарного дня (Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 N 482);

- медицинским и иным работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека (ст. 22 Федерального закона от 30.03.1995 N 38-ФЗ). Продолжительность отпуска составляет 14 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 N 482);

- отдельным категориям медработников при условии, что их стаж непрерывной работы в определенных должностях и учреждениях здравоохранения составляет более трех лет. Продолжительность отпуска составляет три календарных дня. Например, речь идет о врачах общей практики (семейных врачах) и медицинских сестрах таких врачей, работающих на терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках (поликлинических отделениях) (п. 1 Постановления Правительства РФ от 20.12.2021 N 2365, Приложение к указанному Постановлению).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к опасным или вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо опасным условиям труда, составляет семь календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

Минтруд России разъяснил, что в отношении работника, условия труда которого были признаны вредными и (или) опасными по результатам проведенной до 1 января 2014 г. аттестации рабочих мест, сохраняются порядок предоставления и достигнутые по состоянию на 31 декабря 2013 г. размеры гарантий (компенсаций) за работу в указанных условиях (Письмо от 31.07.2019 N 15-1/ООГ-1706). Если по результатам спецоценки условия труда не изменились, то должны быть сохранены все ранее предоставленные гарантии (компенсации) за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. Если условия труда ухудшились, то в соответствии со ст. ст. 92, 117, 147 и 216 ТК РФ необходимо предоставлять дополнительные гарантии (компенсации), соответствующие итоговому классу (подклассу) условий труда, установленному по результатам спецоценки.

Приложение № 9
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
Профсоюзной организации
Государственного бюджетного
учреждения «Межрайонная больница
№ 3»


О.Б. Антропова
«24» 01 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
И.о.главного врача
ГБУ «Межрайонная больница № 3»


М.Д. Лошенкова
«24» 01 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

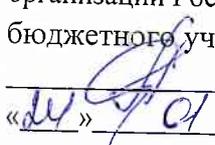
Должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем, пользующихся
дополнительным отпуском в ГБУ «Межрайонная больница № 3»

Должность	Календарные дни
1. Заместитель главного врача по медицинскому обслуживанию населения района	7
2. Заместитель главного врача по медицинской части	7
3. Начальник клинико-экспертного отдела	
4. Заведующий поликлиникой	7
5. Заместитель главного врача по экономическим вопросам	7
6. Главный инженер	7
7. Главный бухгалтер	7
8. Заместитель главного бухгалтера	7
9. Главный специалист бухгалтерии	7
10. Бухгалтер	7
11. Ведущий бухгалтер	7
12. Главная медицинская сестра	7
13. Ведущий экономист	7
14. Экономист	7
15. Начальник отдела кадров	7
16. Специалист по кадровому делопроизводству	7
17. Специалист по охране труда	7
18. Начальник отдела организации закупок для государственных нужд	7
19. Специалист в сфере закупок	7
20. Юрисконсульт	7
21. Главный механик	3
22. Водитель скорой медицинской помощи	7
23. Заместитель главного врача - руководитель филиала	7

Приложение № 10
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной Профсоюзной
организации Государственного
бюджетного учреждения

 О.Б. Антропова
« 24 » 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. главного врача
ГБУ «Межрайонная больница № 3»

 М.Д. Лошенкова
« 24 » 2024 г.

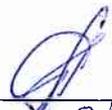
График рабочего времени персонала ГБУ «Межрайонная больница № 3»

Структурное подразделение (должности)	Время начала и окончания смены (час)	Перерыв для отдыха и питания
Администрация, бухгалтерия, планово-экономический отдел, отдел организации закупок для государственных нужд, отдел обработки информации, отдел внебюджетной деятельности, отдел кадров, аптека, организационно-методический отдел, административно-хозяйственная служба	08-00 до 15-42 08-00 до 17-00 08-00 до 16-18	12-00 до 12-30
Амбулаторно-поликлиническая помощь, УБ, ВА, ФП, ФАП, физиотерапевтическое отделение, КДЛ, эндоскопическое отделение, отделение функциональной диагностики	08-00 до 15-42 08-00 до 17-00 08-00 до 16-18	12-00 до 12-30
Стационар: Центр медицинской реабилитации, гинекологическое отделение, терапевтическое отделение, педиатрическое отделение, хирургическое отделение, отделение реанимации и интенсивной терапии, операционный блок, отделение паллиативной медицинской помощи, приёмное отделение, отделение дневного стационара	08-00 до 08-00 08-00 до 20-00 08-00 до 15-42 08-00 до 16-18 08-00 до согласно месячной нормы	30 минут поочередно на рабочем месте 30 минут поочередно на рабочем месте 12-00 до 12-30 12-00 до 12-30
Стоматологическая помощь	08-00 до 15-42 08-00 до 15-06	12-00 до 12-30
Фтизиатрическая помощь	08-00 до 14-30	12-00 до 12-30
Отделение лучевой диагностики	08-00 до 14-30 08-00 до 15-42	12-00 до 12-30
Пищеблок	06-00 до 18-00 08-00 до 15-42 08-00 до 17-00	30 минут поочередно на рабочем месте 12-00 до 12-30
ЦСО	08-00 до согласно месячной нормы	12-00 до 12-30

Время начала и окончания смены (час) устанавливается индивидуально исходя из занимаемой должности, пола, условий работы.

Приложение № 11к
коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
Профсоюзной организации
Государственного бюджетного
учреждения «Межрайонная больница
№ 3»


О.Б. Антропова
« 04 » 01 2024

УТВЕРЖДАЮ
И.о. главного врача
ГБУ «Межрайонная больница №3»


М.Д. Лошенкова
« 04 » 01 2024

НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам

Наименование профессии	Наименование спецодежды	Период эксплуатации
Врачи и средний медицинский персонал в операционных, перевязочных и гипсовых комнатах, послеоперационных палат	Фартук непромокаемый	Дежурный
	Перчатки резиновые	Одноразовые
	Галоши диэлектрические	Дежурные
	Очки защитные	До износа
Врач- отоларинголог	Фартук непромокаемый	Дежурный
	Перчатки резиновые	Одноразовые
Врачи, средний и младший медперсонал ЛПУ	Плащ	Дежурный
	Галоши резиновые	Дежурные
	Тулуп	Дежурный
	Валенки	Дежурные
Врачи, средний медицинский персонал процедурных кабинетов, хирургических, гинекологических, отделений и кабинетов	Фартук непромокаемый	Дежурный
	Перчатки резиновые	Одноразовые
Врачи, средний и младший персонал, рентгенотехники, работающие в рентгеновских кабинетах	Фартук и юбка из просвинцованной резины	Дежурные
	Перчатки из просвинцованной резины	Дежурные
	Перчатки хлопчатобумажные	Дежурные
	Очки для адаптации	До износа
	При проявлении рентгеновских пленок дополнительно: Фартук непромокаемый	Дежурный
	Перчатки резиновые	До износа
Врачи и средний медицинский персонал свето- электролечебных кабинетов	Перчатки диэлектрические	Дежурные
	Очки защитные	До износа
Врачи, средний и младший	Халат хлопчатобумажный	Дежурный

лабораторий	нагрудником	
	Перчатки резиновые	До износа
	Нарукавники непромокаемые	Дежурные
	Очки защитные	До износа
	На мойке посуды : Галоши резиновые	Дежурные
	При работе в химических и биохимических лабораториях: Противогаз	Дежурный
Врачи, младший медицинский персонал, занятый отпуском грязелечебных процедур	Перчатки резиновые	Дежурные
	Сандалии кожаные	12
	Платье хлопчатобумажное – 2 шт.	24
	Фартук непромокаемый	Дежурный
	Сапоги резиновые	До износа
	Рукавицы комбинированные	2
	Костюм хлопчатобумажный 2 шт.	24
Средний и младший медицинский персонал, занятый отпуском водолечебных процедур	Фартук непромокаемый с нагрудником	Дежурный
	Галоши резиновые	Дежурные
	Перчатки резиновые	До износа
	При приготовлении сероводородных ванн: Сапоги резиновые	До износа
	Противогаз	Дежурные
	Респиратор	До износа
Зубные техники	Фартук непромокаемый	Дежурный
	Очки защитные	До износа
Мойщик посуды и ампул	Фартук прорезиненный с нагрудником	Дежурный
	Фартук прорезиненный с нагрудником	Дежурный
	Перчатки резиновые	До износа
	Галоши	Дежурные
	Очки защитные (при мытье посуды из-под кислот)	До износа
Подсобный рабочий	Фартук непромокаемый	Дежурный
	Халат хлопчатобумажный	12
	Рукавицы комбинированные	2
	На наружных работах зимой: Куртка хлопчатобумажная на утепленной прокладке	24
	Сапоги резиновые с вставным утеплителем или зимние бахилы	36
Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	12
	Перчатки резиновые	Дежурные
	Косынка или колпак	12
	Галоши резиновые	12

Уборщик территорий	Костюм хлопчатобумажный	12
	Рукавицы комбинированные	2
	На наружных работах зимой: Костюм хлопчатобумажный на утепленной прокладке	24
	Сапоги резиновые с вставным утеплителем или зимние бахилы	36
Слесарь-сантехник	Костюм брезентовый	18
	Сапоги резиновые	12
	Рукавицы комбинированные	2
	Перчатки резиновые	Дежурные
	На наружных работах зимой: Костюм хлопчатобумажный на утепленной прокладке	24
Плотник	Ботинки кожаные	12
	Рукавицы с наладонниками	2
	Костюм хлопчатобумажный	12
	На наружных работах зимой: Куртка хлопчатобумажная на утепленной прокладке	24
Лифтер	Халат хлопчатобумажный 2 шт.	24
	Перчатки резиновые	Дежурные
	Косынка или колпак 2 шт.	24
Оператор стиральных машин	Халат хлопчатобумажный 2 шт.	1,5 года
	Фартук непромокаемый	дежурный
	Сапоги резиновые	1 пара
	Косынка или колпак хлопчатобумажный	2 на 1,5 года
Гладильщик	При выполнении работы по влажно-тепловой обработке вещей при помощи утюга: Халат хлопчатобумажный	1 в год
	При работе на каландрах: Фартук хлопчатобумажный	1 в год
Электромонтер	Костюм хлопчатобумажный	12
	Перчатки диэлектрические	Дежурные
	Галоши диэлектрические	Дежурные
	На наружных работах зимой: Куртка хлопчатобумажная на утепленной прокладке	24
	Сапоги резиновые с вставным утеплителем или зимние бахилы	36
Электросварщик	Костюм брезентовый	12
	Сапоги кирзовые или ботинки кожаные	12
	Рукавицы брезентовые	2
	Перчатки диэлектрические	дежурные

	Шлем защитный	Доизноса
Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	12
	Колпак или косынка	12
Кастелянша	Костюм хлопчатобумажный	12
	Тапочки	3
Водитель автомобиля	При работе на санитарном автомобиле: Костюм хлопчатобумажный	12
	Рукавицы комбинированные	6
	Зимой дополнительно: Костюм хлопчатобумажный на утепленной прокладке	24
Копировщик	Костюм хлопчатобумажный	12
Повар	Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный
	Перчатки резиновые	доизноса
	Колпак хлопчатобумажный	3 на 8 месяцев
	Ботинки кожаные	1 на 8 месяцев
	Халат хлопчатобумажный	1 на 8 месяцев
Кухонный рабочий	Рукавицы комбинированные	2 пары

Основание: постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 «Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения».

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
Профсоюзной организации
Государственного бюджетного
учреждения «Межрайонная больница
№ 3»


О.Б. Антропова
«14» 01 2024

Приложение № 12 к
коллективному договору
УТВЕРЖДАЮ

И.о. главного врача ГБУ
«Межрайонная больница №-3»



М.Д. Лошенкова
«14» 01 2024

Мероприятия по охране труда

№ п/п	Содержание мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный	Финансирование
1	Специальная оценка условий труда в ГБУ «Межрайонная больница №-3» в соответст-и с 44-ФЗ).	По графику проведения СОУТ поэтапно.	И.о.главного врача ГБУ «Межрайонная больница №-3»	ОМС
2	Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты подразделений	2024-2027г.	И.о. главного врача ГБУ «Межрайонная больница №-3» и зам. гл. врача по АХЧ	ОМС
3	Обеспечение персонала мылом и моющими средствами	2024-2027г.	Зам., гл. врача по АХЧ	ОМС
4	Проведение медицинских осмотров во всех подразделениях ЦРБ	2024-2027г.	Зам., гл. врача по лечебной работе	За счёт собственных средств.
5	Систематическая проверка знаний у технического персонала по охране труда.	2024-2027г.	Специалист по охране труда	-----
6	Изучение нормативных правовых документов по охране труда подразделений ГБУ «Кетовская ЦРБ»	2024-2027г.	Специалист по охране труда	-----
7	Снижение влияния химических факторов: ремонт, или замена вентиляционных систем	2024-2027г.	Хозяйственный отдел	При наличии финансирования.

	«Межрайонная больница № 3»			
7	Снижение влияния химических факторов: ремонт, или замена вентиляционных систем	2024-2027г.	Хозяйственный отдел	При наличии финансирования.

Приложение № 13 к
коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ

И.о. главного врача

ГБУ «Межрайонная больница №3»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
Профсоюзной организации
Государственного бюджетного
учреждения «Межрайонная больница
№ 3»


«04» 01 2024 О.Б. Антропова



М.Д. Лошенкова
2024

**Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и
обезвреживающие средства**

№ п/п	Наименование профессии	Наименование структурного подразделения	Наименование смывающего и обезвреживающего средства	Нормы выдачи в месяц (на 1 работника)
1	Врач, средний, младший медицинский персонал	Стационар, поликлиника	Мыло или другие моющие средства в том числе: для мытья рук Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	200 г.(мыло туалетное) или 250 г. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл.
2	Врач, средний и младший медицинский персонал лабораторий	Стационар, поликлиника	Мыло или другие моющие средства в том числе: для мытья рук Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	200 г.(мыло туалетное) или 250 г. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл.
3	Врач, средний и младший персонал, рентгенотехники, работающие в рентгеновских кабинетах	Стационар, поликлиника	Мыло или другие моющие средства в том числе: для мытья рук Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	200 г.(мыло туалетное) или 250 г. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл.
4	Средний и младший медперсонал, непосредственно занятый изготовлением,	Стационар, поликлиника	Мыло или другие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г.(мыло туалетное) или 250 г. (жидкие моющие

			Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	устройствах) 100 мл.
5	Зубные техники	Поликлиника	Мыло или другие моющие средства в том числе: для мытья рук Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	200 г.(мыло туалетное) или 250 г. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл.
6	Слесарь-сантехник	Стационар, поликлиника	Мыло или другие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г.(мыло туалетное) или 250 г. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
7	Плотник	Стационар, поликлиника	Мыло или другие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г.(мыло туалетное) или 250 г. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8	Оператор стиральных машин	Стационар, поликлиника	Мыло или другие моющие средства в том числе: для мытья рук Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	200 г.(мыло туалетное) или 250 г. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл.
9	Дезинфектор	Стационар, поликлиника	Мыло или другие моющие средства в том числе: для мытья рук Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	200 г.(мыло туалетное) или 250 г. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл. 100 мл.
10	Электромонтер	Стационар, поликлиника	Мыло или другие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г.(мыло туалетное) или 250 г. (жидкие моющие средства в

				дозированных устройств)
11	Швея	Стационар, поликлиника	Мыло или другие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г.(мыло туалетное) или 250 г. (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)
12	Кастелянша	Стационар, поликлиника	Мыло или другие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г.(мыло туалетное) или 250 г. (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)
13	Водитель автомобиля	стационар и поликлиника	Мыло или другие моющие средства в том числе: для мытья рук Средства гидрофильного действия(впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	200 г.(мыло туалетное) или 250 г. (жидкие моющие средства в дозированных устройствах) 100мл
14	Копировщик	Поликлиника	Мыло или другие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г.(мыло туалетное) или 250 г. (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)

Государственное бюджетное учреждение «Межрайонная больница № 3»

Согласовываю:
Председатель первичной
Профсоюзной организации
ГБУ «Межрайонная больница № 3»
_____ Антропова О.Б.
«14» марта 2024 г.

Утверждаю:
И.о. главного врача
ГБУ «Межрайонная больница
№ 3»
_____ Лошенкова М.Д.
«14» марта 2024 г.
М.п.



Дополнительное соглашение к коллективному договору Государственного
бюджетного учреждения «Межрайонная больница № 3
(регистрационный № 24-08-06)

Стороны коллективного договора пришли к соглашению внести изменения в
правила внутреннего трудового распорядка, положение по оплате труда

Коллективный договор	
1	п.1.2 «05.12.2023» заменить на «24.01.2024»
2	п.3.3 название приказа изложить «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей»
3	п.3.7 после «вахтовым методом» дополнить «призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с <u>пунктом 7 статьи 38</u> Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, инвалиды»
4	п.4.3 исключить «может»
5	п.4.12 дополнить абзацем «Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем».
6	п.5.3 дополнить пп.5.3.6 «Проводить индексацию заработной платы в связи с ростом цен на товары и услуги в соответствии с законодательством»
7	п.7.4 абзац 2 дополнить «родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с <u>пунктом 7 статьи 38</u> Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации», абзац 4 основание 3 дополнить «с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери»
8	8.1.4 «пенсионные фонды» заменить на «СФР»
9	п.12.3 «1 мая 2023» заменить на «24 января 2024»
Правила внутреннего трудового распорядка	
1	Раздел 2 абзац 4 документ 3 изложить « <u>документ</u> , подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;», Исключить «свидетельство о присвоении ИНН, водительские права, свидетельства о рождении детей (если сотрудник планирует получать вычеты по НДФЛ, сведения о

	себе, необходимые работодателю и территориальному органу СФР РФ для выплаты страхового обеспечения», абзац 18 - 20 изложить «Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора»
2	Раздел 3 абзац 4, абзац 9 после «трудовую книжку» дополнить «или предоставить сведения о трудовой деятельности», «нее» заменить на «них», абзац 6 после «трудовую книжку» дополнить «или предоставить сведения о трудовой деятельности», абзац 7 после «трудовую книжку» дополнить «или внесение информации в сведения о трудовой деятельности» абзац 10 «администрацией» заменить на «работодателем»
3	Раздел 4 в части прав работника «переподготовку и повышение квалификации» заменить на «дополнительное профессиональное образование»
4	Раздел 7 абзац 1 дополнить «работникам, осуществляющим деятельность по графикам сменности, выходные предоставляются согласно этих графиков»
5	Раздел 8 абзац 4 «в случае отказа от дачи указанных объяснений» заменить на «если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено». абзац 9 «представительного органа работников» заменить на «профкома» абзац 10 изложить «Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных <u>законодательством</u> Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу» абзац 12 предложение 1 в конце дополнить «не считая времени отсутствия работника на работе»
Приложение 2 Положение об оплате труда	
1	Положение об отраслевой системе оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения «Межрайонная больница № 3» изложить в новой редакции (прилагается)
Приложение 3 Положение «О выплатах стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного учреждения «Межрайонная больница №3»	
1	Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного учреждения «Межрайонная больница № 3 изложить в новой редакции (прилагается).

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ
ИЗМЕНЕНИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

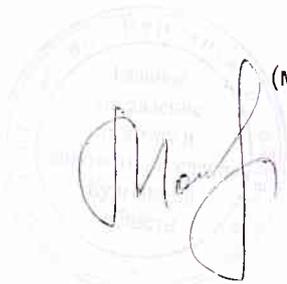
(направляется в Главное управление по труду и занятости населения Курганской области)

Государственное бюджетное учреждение «Межрайонная больница № 3»

(название организации)

641310, Курганская область, Кетовский округ, с. Кетово, ул. Космонавтов, 48
8(35231) 24-1-92

(местонахождение, контактные телефоны)



Зарегистрировано
2024 года

"10" марта

№ регистрации 8

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя

И.о. главного врача Лощенко Маргарита Дмитриевна

1.2. Представитель работников

Антропова Ольга Борисовна, председатель первичной профсоюзной организации

2. Изменения подписаны "14" марта 2024 г.

3. Срок действия дополнительного соглашения к коллективному договору

с "14" марта 2024 г. по "23" января 2027 г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору:

регистрационные листы изменений NN

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта
