

Работодатель:

Главный врач
ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ»

Стрельцова Т.В.

(подпись)



« 25 » августа 2022 г.

Представитель работников:
председатель первичной
профсоюзной организации

ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ»

Лучинина Н.В.

(подпись)



« 25 » августа 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР



Государственного бюджетного
Учреждения здравоохранения
Нижегородской области
«Бутурлинская
центральная районная больница»

на 2022-2025 годы

р.п. Бутурлино

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	4
2. Трудовые отношения и трудовой договор	7
3. Рабочее время	10
4. Время отдыха	12
5. Оплата труда	16
6. Охрана труда и здоровья	21
7. Гарантии в области занятости	24
8. Социальные гарантии	26
9. Социальная защита молодежи	28
10. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа	29
11. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях	31
Приложение № 1	
Состав постоянно действующей комиссии по заключению и контролю за выполнением КД	32
Приложение № 2	
Положение об оплате труда работников ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ»	33
Приложение № 3	
Положение о порядке установления дополнительной денежной выплаты стимулирующего характера врачам и среднему медицинскому персоналу амбулаторно-поликлинических учреждений, структурных подразделений учреждений, оказывающих амбулаторно-поликлиническую помощь и участвующих в сфере обязательного медицинского страхования.	77
Приложение № 4	
Положение о порядке установления дополнительной денежной выплаты стимулирующего характера врачам-терапевтам участковым, врачам педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковым врачей терапевтов участковых, медицинским сестрам участковым врачей педиатров участковых, и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей), медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов, фельдшерам скорой медицинской помощи	84
Приложение № 5	
Положение о порядке распределения фонда стимулирования работникам ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ»	94
Приложение № 6	
Положение о выплатах стимулирующего характера по показателям эффективности качества деятельности работников ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ»	97
Приложение № 7	
Положение о распределении денежных средств ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ, полученных за счет приносящей доход деятельности	114
Приложение № 8	
Положение об оплате труда медицинских работников, оказывающих медицинскую помощь женщинам в период беременности, в период родов и послеродовой период, а также по диспансерному наблюдению ребенка в течение первого года жизни.	119

Приложение № 9	
Перечень должностей работников, в которых оплата за работу в ночное время производится с учетом коэффициента 1,0	121
Приложение № 10	
Перечень должностей, работа в которых дает право работникам на компенсационные выплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (по результатам СОУТ)	122
Приложение № 11	
Перечень должностей работников, работа в которых дает право на сокращенную рабочую неделю(30,33,36 часов)	130
Приложение № 12	
Перечень должностей работников, работающих в условиях ненормированного рабочего дня, работа в которых дает право на дополнительный отпуск	131
Приложение № 13	
Перечень должностей, работа в которых даёт право на бесплатное получение молока (0,5 л. в смену)	132
Приложение № 14	
Перечень должностей работников, которым предоставляется спецодежда, спец.обувь и другие средства индивидуальной защиты	133
Приложение № 15	
Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств	139
Приложение № 16	
Перечень должностей работников, работающих во вредных условиях труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск	141
Приложение № 17	
Перечень должностей, работа в которых дает право работникам на льготное пенсионное обеспечение по Спискам № 1 и № 2	147
Приложение № 18	
Соглашение по охране труда	149
Приложение № 19	
Положение о служебных командировках, о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками	151
Приложение № 20	
Правила внутреннего трудового распорядка ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ»	155

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ» на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель (юридическое лицо), в лице главного врача **ГБУЗ НО «Бутурлинская центральная районная больница», Стрельцовой Татьяны Владимировны**, именуемый далее «Работодатель», и работники больницы, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников здравоохранения РФ **ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ»**, в лице ее председателя **Лучининой Натальи Васильевны**, именуемого далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Соглашения между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «Облсовпроф» и объединениями работодателей Нижегородской области о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2018-2020 годы (с изменениями по 31.12.2023 года), Отраслевого соглашения в отношении государственных бюджетных автономных и казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Нижегородской области по основным направлениям социально-экономической защиты работников здравоохранения на 2018 – 2020 (2021-2023) годы (с изменениями от 09.11.20г.) и распространяется на всех работников организации, 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 выполнение принятых обязательств, способствующих стабильной работе учреждения.

1.5. Нормы регионального и отраслевого соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на 2022-2025 г.г. и вступает в силу с момента подписания его Сторонами и действует в течение трех лет. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения организационно-правовой формы, реорганизации в форме преобразования, 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 ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию профсоюза работников здравоохранения РФ и его выборный орган - Профсоюзный комитет - единственным представителем работников организации.

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

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке проекта коллективного договора, заключению коллективного договора и контролю за ходом его выполнения, проверке хода выполнения данного коллективного договора.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором 2019-2022, региональным и отраслевым соглашениями и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые сторонами изменения или дополнения к настоящему коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой его частью и доводится до сведения работников больницы.

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

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией (**Приложение № 1** к КД) и персонально:

от работодателя – на главного врача Стрельцову Татьяну Владимировну;
от первичной профсоюзной организации – на председателя первичной профсоюзной организации профсоюзного комитета Лучинину Наталью Васильевну.

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

Представители Сторон обязаны представлять друг другу информацию не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса.

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

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязательств;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.
- Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права включать в Коллективный договор как приложения и принимать по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 8 ТКРФ).
- Вносить изменения и дополнения в приложения к Коллективному договору в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

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

- способствовать устойчивой деятельности учреждения;
- содействовать укреплению трудовой дисциплины, сохранению занятости, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда;
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;
- участвовать в работе по улучшению организации и нормирования труда, регулированию рабочего времени и времени отдыха;
- осуществлять работу по обучению профсоюзных кадров и членов профсоюза;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

1.17. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного Договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного Договора при условии выполнения Работодателем и его администрацией принятых обязательств.

1.18. Работодатель обязуется в течение 7 дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствии с Постановлением Правительства Нижегородской области от 16 марта 2018 года № 162 «Об утверждении Порядка проведения уведомительной регистрации коллективных договоров, соглашений, заключенных на территории Нижегородской области, и осуществления контроля за их выполнением»

1.19. Работодатель обязуется направить копию коллективного договора в отдел кадров для ознакомления сотрудников, в том числе вновь принимаемых, специалисту по охране труда, заместителю главного врача по экономическим вопросам, ответственным за его выполнение.

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

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТКРФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТКРФ. В трудовом договоре указываются обязательные и дополнительные условия.

К обязательным для включения в трудовой договор относятся следующие условия:

- место работы (с указанием структурного подразделения)
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы)
- дата начала работы (при заключении срочного трудового договора дополнительно указывается срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения)
- условия оплаты труда (должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты)
- режим рабочего времени и времени отдыха
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
- условия труда на рабочем месте
- условие об обязательном социальном страховании работника

Работодатель утверждает форму трудового договора с учетом мнения профсоюзной организации.

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

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера и его заместителей – не более шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 3 дня.

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для (ст. 70 *ист. 207 ТК РФ*):

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- 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, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

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

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.6. Срочный трудовой договор может быть расторгнут до срока по требованию работника с соблюдением требований ст. 80 ТК РФ.

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

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

2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или

штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

2.10. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

2.12. Заключение, изменение, расторжение трудового договора с дистанционным работником, перевод работника на дистанционную работу, организация их труда осуществляется в соответствии со ст.ст. 312.1.1 – 312.3, 312.6, 312.8. 312.9. ТК РФ в редакции Федерального Закона РФ от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ

2.13. Работодатель обязуется:

2.13.1. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу и ознакомить с ним работника под подпись. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.13.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.2, 3 ст. 72.2 ТК РФ, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

2.13.3. Сохранять за работником, отстраненным от работы в следствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4-х месяцев.

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

2.13.5. Вести учет стажа и своевременно подавать документы в Пенсионный фонд для оформления пенсии работникам, у которых возникло право на льготную пенсию или досрочную страховую пенсию по старости.

2.14. Профсоюзный комитет обязуется:

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

2.14.2. Представлять в установленные сроки мотивированное мнение при расторжении по инициативе Работодателя трудовых договоров с работниками—членами Профсоюза по пунктам 2,3,5 части первой ст. 81 ТК РФ (ст. 373 ТК РФ).

2.14.3. 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

3.1. Рабочее время работников - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

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

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 20** к КД) и графиками работы, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ). (Отнесение к медицинским работникам осуществляется в соответствии с Федеральным Законом от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» и приказом МЗ РФ от 20 декабря 2012 года № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников»).

3.3. Продолжительность рабочей недели работников устанавливать в соответствии с действующими нормативными документами (Трудовой Кодекс РФ ст. 92, ст. 350, постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 № 101).

Перечень подразделений и должностей, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочей недели прилагается к коллективному договору. (**Приложение № 11** к КД)

3.4. Рабочее время водителей автомобилей организуется строго в соответствии с приказом Минтранса РФ от 16.10.2020 г. № 424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей». Водителям легковых автомобилей может устанавливаться ненормированный рабочий день при обязательном учете мнения Профсоюзного комитета.

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.

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

3.6. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии со ст. 236.1 ТК РФ (введена Федеральным законом от 12.11.2019 № 372-ФЗ), 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).

3.7. В учреждении для работников устанавливаются следующие режимы работы:

3.7.1. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: прочий немедицинский персонал, отдел бухгалтерского учета и отчетности, организационно-методический отдел.

3.7.2. шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем: фельдшера и медицинские сестры ФАП и ВА, поликлиническое отделение.

3.7.3. рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику в отделениях: скорой медицинской помощи, терапевтическом, хирургическом, детском, инфекционном, в палате реанимации и интенсивной терапии.

3.8. Работодатель обязуется:

3.8.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников:

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

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

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.

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

3.8.4. Применять для работников суммированный учет рабочего времени, учетный период установить - месяц. Устанавливать продолжительность смены

при суммированном учете рабочего времени не более 12 часов. При согласии работника и первичной профсоюзной организации продолжительность смены может быть увеличена до 24 часов (кроме водителей).

3.8.5. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работу в выходной день оплачивать в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом разъяснять их право отказаться от такой работы.

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

3.8.6. Привлекать работника по инициативе работодателя к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97 ТК РФ). Перечень работников, работающих в условиях не нормированного рабочего дня отражен в **Приложении № 12** к КД.

3.8.7. Организовать учет продолжительности сверх урочной работы. Не допускать ее превышение свыше 120 часов в год. Принимать меры по ее уменьшению.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

4.1. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ). Перечень должностей работников, работающих во вредных условиях труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ» отражена в **Приложении № 16**.

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

Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается в размере 30 календарных дней.

4.2. Право на отпуск за первый год работы у работника возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников по согласованию сторон отпуск может предоставляться и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

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

4.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для сотрудника время предоставляется:

- награжденным знаком «Почетный донор России»;
- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в учреждении.
- супругам военнослужащих – одновременно с отпуском военнослужащих;
- работникам, которые были отозваны из отпуска в текущем году, неиспользованная часть отпуска предоставляется по выбору работника в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску в следующем рабочем году;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет до достижения младшим из детей возраста 14 лет;
- работникам, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.
- одиноким родителям (опекунам), воспитывающим одного и более детей в возрасте до 7 лет.

4.5. В соответствии с законодательством работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем (**Приложение № 12** к КД).
- работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается в соответствии с Отраслевым соглашением. (**Приложение № 16** к КД);
- работникам учреждения за непрерывный стаж работы (свыше 3 лет), предоставляется отпуск продолжительностью 3 дня, в том числе:

- врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики;

При определении продолжительности непрерывной работы в должностях врачей общей практики (семейных врачей) и медицинских сестер врачей общей практики (семейных врачей) для предоставления дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска засчитывать время непосредственно

предшествующей непрерывной работы в должностях участковых врачей-терапевтов и участковых врачей – педиатров территориальных участков и медицинских сестёр терапевтических и педиатрических территориальных участков.

- врачам и среднему медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов и врачебных амбулаторий, расположенных в сельской местности; (Постановление Правительства РФ от 20.12.2021 г. № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников»);

- врачам - терапевтам, врачам - педиатрам территориальных участков поликлиники, а также участковым медсестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков;

- врачам, среднему медицинскому персоналу, водителям выездных бригад станций и отделений скорой и неотложной медицинской помощи;

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

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

4.8. Работодатель **обязуется** по письменному заявлению работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

4.8.1. - работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Размер отпуска определяется соглашением сторон;

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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

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

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матери и отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери- до 14 календарных дней в году (в удобное для них время),

- работникам, осуществляющим уход за инвалидами 1 группы–до 14 календарных дней (в удобное для них время),

- иным работникам в соответствии действующим законодательством РФ.

Срок подачи заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы – не менее чем за 3 дня. При наступлении форс-мажорных обстоятельств – в день наступления таких обстоятельств.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

4.8.2. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска (за счет взаимозаменяемости) работникам ЦРБ в следующих случаях:

а) для участия в похоронах родных и близких (дети, родители, супруги, братья, сестры) 3 дня;

б) одному из родителей ребенка-первоклассника в День знаний 1 сентября 1 день;

в) в связи с рождением ребенка 1 день;

г) в связи с бракосочетанием работника 2 дня;

д) в связи с проводами сына на службу в армию 1 день

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

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

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

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

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

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

4.8.6. Часть отпуска с письменного согласия работника, превышающую 28 календарных дней, заменять денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.126 ТК РФ).

4.9. Работодатель обеспечивает работникам еженедельный отдых не менее 42 часов и межсменный отдых равный не менее двойной продолжительности предыдущей смены.

4.10. Работодатель освобождает работников от работы для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья (ст.185.1 ТК РФ).

4.11. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

4.11.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов, работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и т.п.

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

5. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, их утверждении и внесении изменений учитывать мнение первичной организации Профсоюза.

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

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

5.4. Производить оплату труда при отработке месячной нормы рабочего времени не ниже МРОТ, установленного федеральным законом (правовым актом Нижегородской области).

5.5. Производить оплату труда работающих в соответствии с Положением об оплате труда (**Приложение № 2**).

5.6. Осуществлять дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения – не более 40%.

5.7. Установить работникам выплаты компенсационного характера:

5.7.1. за работу в ночное время всем работающим оплату производить с коэффициентом 0,5, а медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской и наркологической помощи, выездному персоналу и работникам связи отделений скорой медицинской помощи с коэффициентом 1,0.

5.7.2. в случае привлечения к оказанию экстренной медицинской помощи медицинских работников приемных отделений, операционных блоков, отделений (групп) анестезиологии-реанимации, отделений (палат) реанимации и интенсивной терапии, дежурного врачебного и среднего медицинского персонала в больничных учреждениях, учреждениях охраны материнства и детства оплата за работу в ночное время производится с коэффициентом 1,0 за каждый час работы в ночное время (**Приложение № 9** к коллективному договору).

5.7.3. работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда) **(Приложение № 10)**

5.8. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам Учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации и п.4.4.3 Положения об оплате труда работников ЦРБ **(Приложение № 2)**

Пожеланию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять другой день отдыха. Заработную плату в том месяце, когда используется день отдыха, предоставленного за работу выходной или нерабочий праздничный день, выплачивать в полном объеме.

5.9. Осуществлять оплату труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.10. Устанавливать выплаты стимулирующего характера:

5.10.1. за качество работы по критериям оценки качества, утвержденных главным врачом учреждения с применением бальной системы в соответствии с Положением о распределении средств за качество работы **(Приложение № 6 к Коллективному договору)**.

5.10.2. врачам-анестезиологам-реаниматологам, врачам - неонатологам, в том числе заведующим, в размере 10000 рублей в месяц на 1 ставку. Выплаты производить исходя из занимаемой должности не менее 0,25 ставки и не более 1,5 ставки за фактически отработанное время.

5.10.3. врачам и среднему медицинскому персоналу, оказывающих амбулаторно-поликлиническую помощь в размере 5400 рублей и 2700 рублей соответственно в месяц на 1 ставку в соответствии с Положением о порядке установления дополнительной денежной выплаты стимулирующего характера врачам и среднему медицинскому персоналу амбулаторно-поликлинических учреждений, структурных подразделений, оказывающих амбулаторно-поликлиническую помощь и участвующих в сфере ОМС **(Приложение № 3_к КД)**.

5.10.4. врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей), медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов; врачам, фельдшерам и медицинским сестрам скорой медицинской помощи из расчета на 1 ставку в месяц в соответствии с Положением о порядке установления дополнительной денежной выплаты стимулирующего характера **(Приложение № 4 к КД)**.

5.10.5. медицинскому персоналу, участвующему в оказании услуг по медицинской помощи женщинам в период беременности, медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и послеродовой период, а также диспансерному (профилактическому) наблюдению ребенка в течение

первого года жизни в соответствии с Порядком расходования средств на оплату труда, полученных по Родовым сертификатам. **(Приложение № 8 к КД).**

5.10.6. по итогам работы в соответствии с Положением о порядке распределения фонда стимулирования **(Приложение № 5 к КД).**

5.11. За интенсивность и высокие результаты работы:

5.11.1. надбавку для доведения заработной платы работникам по основной должности и по должностям, занимаемым по совместительству, пропорционально отработанному времени до МРОТ.

5.11.2. за сложность и напряженность в работе по заявлению работника или представлению руководителя структурного подразделения с учетом мнения профсоюзного комитета. Порядок установления и отмены выплаты отражен в Положении о порядке распределения фонда стимулирования – **Приложения № 5 к КД.**

5.12. Направлять на стимулирование работников за сложность и напряженность в работе средств фонда стимулирования не более 30% от месячного фонда оплаты труда.

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

5.14. Считать стимулирующие выплаты составной неотъемлемой частью заработной платы; учитывать их при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством. Критерии и условия установления указанных дополнительных выплат предусматривать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.15. Осуществлять оплату труда и стимулирование работников, участвующих в оказании платных медицинских услуг в соответствии с Положением об оплате труда по платным услугам **(Приложение № 7 к КД).**

5.16. Обеспечить выплату заработной платы в рублях 2 раза в месяц: за первую половину месяца - 15 числа, за вторую половину месяца - 30 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата выплачивается работнику по его выбору: в кассе учреждения, перечислением в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Лицевой счет, на который работник пожелает получать заработную плату, может быть не привязан к банковской карте. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода не позднее, чем за 15 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5.17. В расчет заработной платы за первую половину месяца включаются должностной оклад работника за фактически отработанное в этот период время, надбавки и компенсационные выплаты, которые не зависят от результатов работы (за работу в ночное время, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, за квалификационную категорию).

5.18. В расчет по результатам месяца включаются: должностной оклад работника за фактически отработанное в этот период время, стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц, компенсационные и стимулирующие выплаты за фактически отработанное в этот период время, иные выплаты, не учтенные при оплате труда за первую половину месяца.

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере 1/150 ставки банка рефинансирования, независимо от наличия вины работодателя

5.19. Обеспечить в письменной форме каждого работника извещением:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период,

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику.

3) о размерах и обоснованиях произведенных удержаний.

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Формулы расчета листовка утвердить приказом по учреждению с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.20. Выплачивать отпускные не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

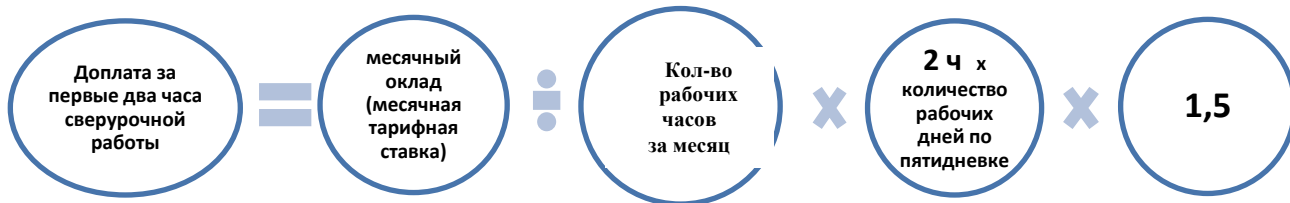
5.21. Направлять работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование для получения необходимых документов по аккредитации или сертификата по занимаемой должности. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату.

5.22. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками, в т.ч. при направлении на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, в порядке и размерах, установленных Правительством РФ и Правительством Нижегородской области (**Приложение № 19**).

5.23. Сохранять среднемесячную заработную плату за работниками, проходящими квалификационный экзамен для присвоения квалификационной категории.

5.24. Применять следующий порядок оплаты сверх урочной работы при суммированном учете рабочего времени: первые 2 часа работы, приходящиеся на каждый рабочий день по пятидневной рабочей неделе, – в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере.

Расчет доплаты за сверхурочную работу осуществлять последующим формулам:



5.25. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

5.25.3. 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.

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

5.25.5. При нарушении п. 5.1. настоящего коллективного договора профсоюзная организация реализует свои права, предоставленные трудовым законодательством РФ, через 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:

6.1.1. В целях соблюдения требований охраны труда в организации (учреждении) обеспечить создание, внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда (ст.ст. 214, 217 Трудового кодекса РФ, приказ Минтруда России от 29.10.2021 г. № 776н).

6.1.2. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профкома комитет (комиссию) по охране труда (ст. 224 ТКРФ, приказ Минтруда России от 22.09.2021 г. № 650н), организует обучение по охране труда членов комитета (комиссии), финансирует обучение за счет средств организации или средств Фонда социального страхования Российской Федерации, выделяет помещение, обеспечивает средствами связи, нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда и другое.

6.1.3. Создает и организует работу кабинета охраны труда в соответствии с приказом Минтруда России от 17.12.2021 г. № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

6.1.4. Обеспечивает уполномоченным по охране труда Профсоюза условия для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением коллективного договора. Организует их обучение по охране труда за счет средств организации (или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации), представляет им время в количестве 2 часов в неделю с сохранением средней заработной платы для осуществления функций контроля (ст.370 ТКРФ). Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ. За активную и добросовестную работу уполномоченных по охране труда предусматривает моральное и материальное поощрение из фонда стимулирования в виде доплат, надбавок или предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска.

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

6.1.6. Совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает ежегодное Соглашение по охране труда (**Приложение № 18** к коллективному договору) (приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 771н).

6.1.7. Обеспечивает подготовку комиссии, назначенной приказом по учреждению, для проведения специальной оценки условий труда.

Организует проведение поэтапной специальной оценки условий труда с участием представителей Профсоюзного комитета. Количество рабочих мест подлежащих специальной оценке с разбивкой по годам:

2022 год - 41 рабочее место, 58 человек;

2023 - 35 рабочих мест, 38 человек;

2024 - 44 рабочее место, 47 человек;

2025 - 45 рабочих мест, 45 работников.

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

С учетом требований ст. 41 Трудового кодекса РФ совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и устанавливает дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством (приложение № 18). (ФЗ от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ).

6.1.8. Организует проведение за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, вне очередные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (ст.ст.214, 220 ТК РФ, приказ Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 г. № 29н).

6.1.9. Обеспечивает обучение безопасным методами приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2021 г. № 2464).

6.1.9.1. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюзного комитета (приказ Минтруда России от 29.10.2021 г. № 772н).

6.1.10. Обеспечивает работников за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами, сертифицированной спецодеждой, спец.обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (**Приложение № 14,14а,14б** к КД), контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку (ст.221 ТК РФ).

Бесплатно обеспечивает работников по нормам выдачи смывающими и обезвреживающими средствами (ст.221 ТК РФ) (**Приложение № 15** к КД).

Информирует работников о полагающихся им СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств.

6.1.11. Обеспечивает бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда (**Приложение № 13** к КД) (ст.222 ТК РФ, приказ Минтруда России от 16.02.2009 г. № 45н).

6.1.12. Обеспечивает участие Профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и микроповреждений (микротравм) работников. В течение суток информируют областной комитет профсоюза об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом, обеспечивает участие их представителей в

составе комиссии по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки (ст.ст. 226-231 ТКРФ, приказ Минтруда России от 15.09.2021 г. № 632н).

6.1.13. Организует контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах (ст.ст. 214, 217 ТКРФ, приказ Минтруда России от 29.10.2021 г. № 776н).

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

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

6.1.15. Привлекает представителей Профсоюзного комитета, технического инспектора труда ЦК Профсоюза по Нижегородской области, к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов.

6.1.16. Принимает меры по медико-санитарному обслуживанию работающих за счет собственных средств.

6.1.17. На паритетных началах совместно с Профсоюзным комитетом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера до плат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.18. Информировывает работников об условиях труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.216.2 ТКРФ, приказ Минтруда России от 29.10.2021 г. № 773н).

Обеспечивает безопасные условия труда и охрану труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно, предусмотренные абзацами 17, 20, 21 части 2 ст. 212 Трудового кодекса РФ (ст. 312.7 ТКРФ).

6.1.19. Обеспечивает направление право устанавливающих документов в ПФР на работников, имеющих право на досрочную страховую пенсию по старости в соответствии со Списками № 1 и № 2 утвержденных постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991г. № 10 и Федеральным Законом № 400-ФЗ от 28.12.2013 (статья 30). (**Приложение № 17** к КД).

6.1.20. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 216.3 ТКРФ).

6.1.21. Обеспечивает права работников на благоприятную среду жизнедеятельности и охрану их здоровья от воздействия окружающего табачного дыма (оформление информационных стендов по профилактике ВИЧ инфекции, алкоголизма и вреде табакокурения).

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. Предложить в состав совместной с работодателем комиссии по охране труда представителей профсоюзной организации (статья 224 ТК РФ, приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 22.09.2021 г. № 650н).

6.2.2. Избрать на собраниях в структурных подразделениях уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза и обеспечить их работу согласно ст. 370 ТК РФ и постановления Президиума ЦК Профсоюза от 26.03.2019 № 14-7.

6.2.3. Организовать контроль совместно с работодателем за состоянием условий и охраны труда в подразделениях учреждения и выполнением Соглашения по охране труда.

6.2.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками учреждения.

6.2.5. Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровья работников.

6.2.6. Принимать активное участие в работе комиссий социального страхования.

6.2.7. Принимать участие в работе комиссии по проведению СОУТ, добиваться приведения рабочих мест в соответствие с санитарными нормами и требованиями охраны труда.

6.2.8. Осуществлять анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности работников, не реже 1 раза в год разрабатывать совместные с работодателем меры по ее снижению (план по диспансеризации, план по медицинским осмотрам).

6.2.9. Вовлекать работников в систематические занятия физкультурой, для чего выделить на организацию спортивно-массовой работы из средств профсоюзного бюджета.

6.2.10. Принимать активное участие в пропаганде здорового образа жизни, профилактике табако-курения, наркомании, токсикомании в свете требований Федерального закона от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» и Закона Нижегородской области от 28.03.2002 № 16-З «О профилактике наркомании и токсикомании».

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости **договорились:**

7.1. Не увольнять работников без жесткой экономической необходимости (снижение объемов работы, снятия финансирования вышестоящей организацией).

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 для учреждения являются:

- ликвидация учреждения;
- сокращение численности (штата) работников учреждения в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):

10% и более – в течение трех месяцев;

15% и более – в течение шести месяцев;

20% и более – в течение года.

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

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- работники, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в данном учреждении;
- инвалиды ВОВ и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных организаций Профсоюза и их структурных подразделений, не освобожденные от основной работы.

7.5. Работодатель обязуется:

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

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения;
- создавать комиссию, занимающуюся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись (ст.180 ТК РФ);

7.5.2. Освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предлагать работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.5.3. Не менее чем за три месяца письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников (п. 7.3. настоящего КД), информировать о его причинах, в том числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ), принятых мерах к трудоустройству.

В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств организации меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

7.5.4. 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) по просьбе работника, получившего уведомление об увольнении, может быть установлено неполное рабочее время (неполный рабочий день или

неполная рабочая неделя) на основании ст. 93 ТК РФ с оплатой пропорционально отработанному времени, (время для поиска другой работы);

в) с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст.73 ТК РФ);

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

д) обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организацию по их предварительным договорам или заявкам.

7.5.5. 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 средств Работодателя.

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.

7.6.4. Рассматривать в установленные законодательством сроки вопросы, связанные с увольнением членов профсоюза по вынесению мотивированного мнения (ст.ст. 373, 374 ТК РФ).

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

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

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

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

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

8.1.8. Обеспечивать выполнение действующих нормативных документов по назначению выплаты пособий за счет средств социального страхования:

1. по временной нетрудоспособности, в т.ч. 3 дня за счет работодателя
2. на рождение ребенка
3. по беременности и родам
4. на погребение

8.1.9. Оказывать содействие (совместно с профкомом) по:

- бесплатному прохождению мед.осмотра на медицинскую справку для представления в Госавтоинспекцию для сотрудников ЦРБ;
- устройству детей сотрудников в детские дошкольные учреждения;
- выделению транспорта на льготных основаниях для поездки из района на культурно-массовые мероприятия.

8.1.10. Работодатель обязуется отчислять денежные средства на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы (ст. 377 ТК РФ) и способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

8.2.3. Выделять средства на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

8.2.4. Ходатайствовать перед районной и областной организацией профсоюза работников здравоохранения о выдаче материальной помощи из Фонда «Солидарность» особо нуждающимся работникам - членам профсоюза.

8.2.5. Проводить необходимую организационную работу по обеспечению детей членов профсоюза льготными путевками на период каникул в загородные оздоровительные учреждения, не допускать снижения числа оздоравливаемых детей.

8.2.6. Осуществлять контроль за своевременностью отчислений работодателем страховых взносов в Пенсионный фонд.

8.2.7. Профсоюзная организация ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ» оказывает материальную помощь сотрудникам, членам профсоюза:

- а) в связи с рождением ребенка в размере 1000 рублей;
- б) в связи с поступлением ребенка в школу в размере 500 рублей ;
- в) в связи с окончанием школы ребенка в размере 500 рублей;
- г) в связи со смертью близких родственников в размере 1000 рублей;

д) с юбилеем -55 лет женщинам и 60 лет мужчинам в размере 1000 рублей;

с 1 августа 2021 все члены профсоюзной организации застрахованы. Им выдается сертификат, дающий право члену Профсоюза работников здравоохранения РФ на получение материальной помощи в виде единовременной выплаты в случае травмирования на производстве (травмы, увечья, в том числе в результате действий третьих лиц) в размере от 5000 рублей до 30000 рублей. Каждый случай подлежит обязательному расследованию работодателем с профсоюзным комитетом.

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии ЦРБ, 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. Создать Совет молодых специалистов.

9.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

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

9.5. Работодатель обязуется:

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

9.5.2. Содействовать работе комиссии по работе с молодежью, созданной при Профсоюзном комитете.

9.5.3. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

Организовать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности

9.6. Профсоюзный комитет обязуется:

9.6.1. Создавать при Профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодежи.

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

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

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

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

Работодатель обязуется:

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

10.2. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ, ст.17 Закона о профсоюзах);

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

10.3. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 Закона о профсоюзах).

10.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников организации (учреждения) в комиссии по трудовым спорам.

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

10.6. Членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, освобождать от работы с сохранением среднего заработка:

- для участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, пленумов,
- для участия в собраниях (конференциях), в коллективах в рабочее время без ущерба для основной работы 2 раза в год до 3-х часов (итоги работы профкома за год, заключение и выполнение коллективного договора),
- для участия в заседании профкома в рабочее время без ущерба для выполнения основных обязанностей один раз в 2 месяца на 1 час,
- на время краткосрочной профсоюзной учебы до 3 дней в году.

10.7. Создать условия для выполнения общественных обязанностей для председателя профкома:

- разрешить (с сохранением заработной платы) использовать часть рабочего времени 1 час в неделю,
- распространить на освобожденного председателя профсоюзной организации гарантии и льготы, в т.ч. премирование, за счет средств работодателя, как и на других работников в учреждении,

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

10.9. Расторгать трудовой договор по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ с председателем профсоюзной организации, его заместителем, председателями профбюро, не освобожденных от основной работы, в т.ч. в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий с предварительного согласия Нижегородской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ.

10.10. Увольнять уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда от Профсоюза по инициативе работодателя только с учетом мнения профкома.

10.11. Обеспечивать невмешательство в финансовую деятельность профсоюзной организации, соблюдать права Профсоюза на уплату членских взносов в безналичной форме. В соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ перечислять при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно на счета Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

Членские взносы, удержанные из заработной платы членов профсоюза в размере 1% от общей суммы оплаты труда, перечисляются платежными поручениями с расчетного счета организации (учреждения) здравоохранения одновременно с перечислением налоговых платежей в бюджет или в день получения заработной платы в банке.

100% удержанных членских профсоюзных взносов перечисляются на расчетный счет областного комитета профсоюза.

Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

10.13. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

10.13.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные отапливаемые помещения, оргтехнику (компьютеры, ксероксы т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 п.1. « Закона о профсоюзах»).

10.13.2. Разрешает использование сайта учреждения для работы первичной профсоюзной организации по социально-экономическим вопросам.

10.13.3. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзного комитета юридическую базу данных «Гарант».

10.14. 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).

10.15. Стороны договорились сотрудничать друг с другом, решать возникающие разногласия и конфликты в рамках законодательства России, не поддерживать необоснованных коллективных действий по вопросам удовлетворительно решаемых в настоящем коллективном договоре.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

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

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

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

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

12.4. Настоящий коллективный договор подписан в 5 (пяти) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор с 20 (двадцатью) приложениями принят на конференции трудового коллектива ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ».

Приложение № 1
к Коллективному договору
на 2022 - 2025 годы

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ Н.В. Лучинина
« _____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
_____ Т.В. Стрельцова
« _____ » _____ 2022 г.

**Состав
двухсторонней (согласительной) комиссии**

Председатель комиссии: Стрельцова Т.В. – главный врач ГБУЗ НО
«Бутурлинская ЦРБ»

Члены комиссии:

Евстифеева С.В. – заместитель главного врача по экономическим вопросам;

Коннова Л.А. – главный бухгалтер;

Жильцова Е.А. – начальник отдела кадров;

Гурикова О.С. – специалист по охране труда.

Интересы со стороны работников учреждения (члены профсоюза)
представляют:

Сопредседатель комиссии: Лучинина Н.В. – председатель профкома;

Члены комиссии:

Конотопская А.Н. – заместитель председателя профкома;

Ляданова Ю.А. - казначей.

Мосолова Е.Н. – старшая медицинская сестра поликлинического отделения

Востроконова И.Д.- главная медицинская сестра ЦРБ

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ Н.В. Лучинина
« _____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
_____ Т.В. Стрельцова
« _____ » _____ 2022 г.

Положение
об оплате труда работников государственного учреждения
здравоохранения Нижегородской области
ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ» по виду экономической
деятельности: "Деятельность в области здравоохранения" (код 86)

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников по видам экономической деятельности: "Деятельность в области здравоохранения" (код 86), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 г. № 88-З "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. № 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области, постановлением Правительства Нижегородской области от 02.12.2019 № 901 "О внесении изменений в постановление Правительства Нижегородской области от 8 сентября 2015 г. № 571.

1.2. Настоящим Положением определяются:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ);
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей Учреждений, их заместителей, главного бухгалтера, главной медицинской сестры.

1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждений устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, квалификационным уровням ПКГ, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

По должностям работников, не включенных в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем соответствующего Учреждения в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

Применение выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера и перечнем видов выплат стимулирующего характера

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников устанавливается и изменяется с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 229;

д) Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 230;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

1.5. Отраслевая система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении системы оплаты труда работников Учреждений работодатель обеспечивает:

- наличие формализованных показателей и критериев эффективности работы для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом;

- применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.6. Штатное расписание Учреждения в соответствии с уставом Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с министерством здравоохранения Нижегородской области и включает в себя все должности работников данного Учреждения.

1.6¹. При формировании штатного расписания Учреждения должна соблюдаться Номенклатура должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденная приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 декабря 2012 г. № 1183н.

Оплата труда работников при работе на условиях неполного рабочего времени устанавливается в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, осуществляется в соответствии со статьей 285 Трудового кодекса Российской Федерации

1.7. Оплата труда работников при работе на условиях неполного рабочего времени устанавливается в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, осуществляется в соответствии со статьей 285 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.8. В случае оптимизации структуры и численности работников Учреждений экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в Указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 г. № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

1.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного характера и

стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.10. Работодатель при выплате заработной платы извещает в письменной форме работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

1.11. Заработная плата работников Учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.12. 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.

1.13. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.14. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.15. Штатная численность работников Учреждений устанавливается руководителем соответствующего Учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.16. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций государственных казенных учреждений здравоохранения Нижегородской области в части оплаты труда работников, предусматриваемый главным распорядителем бюджетных средств в областном бюджете и бюджетах государственных внебюджетных фондов, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах подведомственных им государственных казенных учреждений Нижегородской области, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг.

1.17. Настоящее Положение для государственных автономных и бюджетных учреждений здравоохранения Нижегородской области.

2. Условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим разделом, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка Учреждений.

2.2. Оплата труда работников Учреждений включает:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням ПКГ.

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов) медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников". Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ:

ПКГ/квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад), руб.
ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	7 818,0
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
1-й квалификационный уровень	9 381,0
2-й квалификационный уровень	10 319,0
3-й квалификационный уровень	10 788,0
4-й квалификационный уровень	10 980,0
5-й квалификационный уровень	11 627,0
ПКГ "Врачи и провизоры"	
1-й квалификационный уровень	12 754,0
2-й квалификационный уровень	13 576,0
3-й квалификационный уровень	14 391,0
4-й квалификационный уровень	15 255,0
ПКГ "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"	
1-й квалификационный уровень	15 447,0
2-й квалификационный уровень	16 226,0

2.3.1.1. Сестрам-хозяйкам Учреждений как материально ответственным лицам размеры окладов, установленные по ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня", увеличиваются на коэффициент 0,05 и формируют новый оклад (должностной оклад).

2.3.1.2. Средним медицинским работникам-руководителям структурных подразделений (а также старшим медицинским сестрам отделений, отделов) размеры окладов (должностных окладов), установленные по ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал", увеличиваются на коэффициент 0,05 при наличии в подразделении 7 и более должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала, и формируют новый оклад (должностной оклад).

2.3.1.3. Руководителям отделов, отделений, лабораторий, кабинетов и других структурных подразделений из числа врачебного и фармацевтического персонала размеры окладов (должностных окладов), установленные по ПКГ "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)", увеличиваются на коэффициент 0,1 при наличии в подразделении 7 и более врачебных и провизорских должностей, и формируют новый оклад (должностной оклад).

2.3.1.4. Заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам-участковым терапевтических и педиатрических территориальных участков, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей), врачам и среднему медицинскому персоналу участковых больниц, амбулаторий, офисов врачей общей практики (семейной медицины), расположенных в сельской местности и являющихся структурными подразделениями центральных районных больниц, среднему медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов, фельдшерам территориальных терапевтических и педиатрических участков в поликлиниках и поликлинических отделениях размеры окладов (должностных окладов) увеличиваются на коэффициент 0,1 и формируют новый оклад (должностной оклад).

2.3.1.5. Старшим врачам станций (отделений) скорой медицинской помощи, врачам и среднему медицинскому персоналу выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездных гематологических бригад, выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (станций санитарной авиации) размеры окладов (должностных окладов) увеличиваются на коэффициент 0,15 и формируют новый оклад (должностной оклад).

2.3.1.6. В случаях, когда размер оклада (должностного оклада), установленный по ПКГ, подлежит увеличению по нескольким основаниям, коэффициенты по каждому повышению оклада суммируются.

Размеры новых окладов (должностных окладов), сформированные с учетом повышающих коэффициентов, округляются без копеек по правилам округления: 49 копеек и менее - отбрасываются, 50 копеек и более округляются до рубля.

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занятых в сфере здравоохранения и социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта

2008 г. № 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг". Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ:

ПКГ/квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад), руб.
ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"	7 086,0
ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"*	8 152,0
ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения, осуществляющих предоставление социальных услуг"	
1-й квалификационный уровень	8 857,0
2-й квалификационный уровень	13 576,0
ПКГ "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения, осуществляющих предоставление социальных услуг"	10 107,0

* Социальный работник.

2.3.3. Размеры окладов (должностных окладов) педагогических работников Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования". Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ:

ПКГ/квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад), руб.
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	6 547,0
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1-й квалификационный уровень	6 654,0
2-й квалификационный уровень	6 762,0
ПКГ должностей педагогических работников	
1-й квалификационный уровень	6 869,0
2-й квалификационный уровень	7 299,0
3-й квалификационный уровень	7 717,0
4-й квалификационный уровень	8 060,0
4-й квалификационный уровень *	8 812,0
ПКГ должностей педагогических работников **	
1-й квалификационный уровень	7 980,0
2-й квалификационный уровень	8 857,0
3-й квалификационный уровень	9 336,0
4-й квалификационный уровень	9 735,0
ПКГ должностей руководителей структурных	9230,0

подразделений	
---------------	--

* Логопед.

** Должности работников, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей.

2.3.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений по замещаемым должностям, предусмотренным ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии". Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ:

ПКГ/квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад), руб.
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	6 654,0
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	6 869,0
ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	7 305,0

2.3.4 ¹. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений по замещаемым должностям, предусмотренным ПКГ должностей работников сельского хозяйства, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 г. № 339н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства". Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ:

ПКГ/квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад), руб.
ПКГ "Должности работников сельского хозяйства третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	8 140,0

2.3.4 ² Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений по замещаемым должностям, предусмотренным ПКГ должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 г. № 242н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты

населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах".

Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ:

ПКГ/квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад), руб.
ПКГ "Профессиональная квалификационная группа второго уровня"	
2-й квалификационный уровень	8 140

2.3.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности административно-управленческого и хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих". Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ:

ПКГ/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в зависимости от должности к минимальному размеру оклада (минимальному размеру должностного оклада) с учетом отраслевой специфики	Оклад (должностной оклад), руб.
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" Размер минимального оклада - 5 747 руб.		
1-й квалификационный уровень	1,1578	6 654
2-й квалификационный уровень	1,1949	6 867
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" Размер минимального оклада - 6 247 руб.		
1-й квалификационный уровень	1,1337	7 082
2-й квалификационный уровень	1,1694	7 305
3-й квалификационный уровень	1,2050	7 528
4-й квалификационный уровень	1,2347	7 713
5-й квалификационный уровень	1,2704	7 936
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" Размер минимального оклада - 7 496 руб.		
1-й квалификационный уровень	1,0859	8 140

2-й квалификационный уровень	1,1306	8 475
3-й квалификационный уровень	1,1753	8 810
4-й квалификационный уровень	1,2200	9 145
5-й квалификационный уровень	1,2583	9 432
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" Размер минимального оклада - 14 935 руб.		
1-й квалификационный уровень	1,0000	14 935
2-й квалификационный уровень	1,0400	15 532
3-й квалификационный уровень	1,0899	16 278

2.3.5.1. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ общепрофессиональных должностей служащих первого, второго и третьего уровней установлены постановлением Правительства Нижегородской области от 23 сентября 2008 г. № 403 "О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области".

2.3.6. Размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих". Размеры ставок заработной платы по ПКГ:

ПКГ/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии к минимальной ставке заработной платы с учетом отраслевой специфики	Размер ставки заработной платы с учетом отраслевой специфики, руб.
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы - 4 600 руб.		
1-й квалификационный уровень		
1 квалификационный разряд	1,4052	6 464
2 квалификационный разряд	1,4461	6 652
3 квалификационный разряд	1,4913	6 860
2-й квалификационный уровень	1,5430	7 098
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы - 5 217 руб.		
1-й квалификационный уровень		

4 квалификационный разряд	1,4002	7 305
5 квалификационный разряд	1,4386	7 505
2-й квалификационный уровень		
6 квалификационный разряд	1,5022	7 837
7 квалификационный разряд	1,5683	8 182
3-й квалификационный уровень		
8 квалификационный разряд	1,6423	8 568
4-й квалификационный уровень	1,7359	9 056
<*>		

<*> Размер ставки заработной платы с учетом отраслевой специфики, в том числе водителя станции (отделения) скорой медицинской помощи, водителя реанимобиля.

2.3.6.1. Размеры минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих установлены постановлением Правительства Нижегородской области от 23 сентября 2008 г. № 403 "О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области".

2.3.6.2. Водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездных гематологических бригад, выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (станций санитарной авиации) размеры окладов (должностных окладов), установленные по ПКГ, увеличиваются на коэффициент 0,15 и формируют новый оклад (должностной оклад)."

Данные изменения распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2021 г.

2.3.6.2. Водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездных гематологических бригад, выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (станций санитарной авиации) размеры окладов (должностных окладов), установленные по ПКГ, увеличиваются на коэффициент 0,15 и формируют новый оклад (должностной оклад).

2.4. Специалистам, работающим в сельской местности, размеры окладов (должностных окладов), установленные согласно пунктам 2.3.1 - 2.3.5 настоящего Положения, (за исключением работников, отнесенных к ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня") увеличиваются на коэффициент 0,15 и формируют новый оклад (должностной оклад).

В целях настоящего Положения под специалистом понимается работник, выполнение трудовых обязанностей которого предусматривает наличие среднего профессионального или высшего образования по специальности, соответствующей занимаемой должности.

Повышающий коэффициент за работу в сельской местности применяется к размеру оклада (должностного оклада), установленному по ПКГ, без учета других повышающих коэффициентов.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.7. При формировании системы оплаты труда в Учреждении устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, зависимость размера оплаты труда от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом обеспечиваются дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда Учреждения - не более 40 процентов.

Министерство здравоохранения Нижегородской области устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждений.

Основной персонал Учреждения - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

2.8. В соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Дежурство на дому - пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).

При учете времени, фактически отработанного медицинским работником медицинской организации, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период.

За дежурства на дому, в том числе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, врачам и среднему медицинскому персоналу производится

оплата в размере 0,5 должностного оклада по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов за фактическое время дежурств. В случае вызова работника в Учреждение время, затраченное на оказание медицинской помощи, оплачивается из расчета должностного оклада по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов за фактически отработанные часы с учетом времени переезда. Доплата за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производится только за фактическое время, затраченное на оказание медицинской помощи с учетом времени переезда, в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.9. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками Учреждений, производится в размере приведенных в таблице коэффициентов от должностного оклада с учетом выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и выплат за степень и уровень образования пропорционально отработанному времени.

Консультанты	Размер коэффициента
Профессор, доктор наук, народный врач	0,12
Доцент, кандидат наук, заслуженный врач	0,10
Лица, не имеющие ученой степени	0,06

Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренных в настоящем пункте, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в Учреждениях, в штате которых они состоят.

Работа врача-консультанта в Учреждениях в объеме не более 12 часов в месяц не считается совместительством.

2.10. В случаях, когда размер оклада (должностного оклада), установленный по ПКГ, подлежит увеличению по нескольким основаниям, коэффициенты по каждому повышению оклада суммируются.

Размеры новых окладов (должностных окладов), сформированные с учетом повышающих коэффициентов, округляются без копеек по правилам округления: 49 копеек и менее отбрасываются, 50 копеек и более округляются до рубля.

3. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, главных медицинских сестер

3.1. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим разделом, устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам, главным медицинским сестрам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка Учреждений.

3.2. Заработная плата руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителя Учреждения - министерством здравоохранения Нижегородской области;
- в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров

государственных учреждений - руководителями этих учреждений.

3.3. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

3.4. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

3.5. Заместителям главного врача и главному бухгалтеру размер должностного оклада устанавливается руководителем Учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Главной медицинской сестре (старшей медицинской сестре Учреждения, вводимой вместо должности главной медицинской сестры в штат Учреждения), главной акушерке, главному фельдшеру размер должностного оклада устанавливается руководителем Учреждения на 50 - 80 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Заместителям руководителей структурных подразделений Учреждения размер должностного оклада устанавливается руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя структурного подразделения (заместитель главного бухгалтера, заместитель заведующего аптекой, заместитель начальника отдела и так далее).

Оклады (должностные оклады) заведующим филиалами устанавливаются по ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)".

3.6. Врачам - руководителям Учреждений и их заместителям-врачам разрешается вести в Учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности в размере до 0,25 ставки врача соответствующей специальности и вне рабочего времени до 0,5 ставки врача соответствующей специальности.

Врачам - руководителям Учреждений разрешение на ведение работы по специальности (совмещение, совместительство должностей) оформляется министерством здравоохранения Нижегородской области, заместителям руководителя - врачам - локальным нормативным актом Учреждения.

Оплата за совмещение должностей производится в процентах от оклада (должностного оклада) по основной занимаемой должности пропорционально фактически отработанному времени. Размер процента зависит от объема выполняемой работы по совмещаемой должности.

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера.

3.8. Министерство здравоохранения Нижегородской области для поощрения руководителей Учреждений устанавливает выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя за соответствующий период.

В качестве показателя эффективности работы руководителя Учреждения

устанавливается показатель роста средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами Правительства Нижегородской области.

В качестве показателя эффективности работы руководителя Учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с действующим законодательством).

3.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих Учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется приказом министерства здравоохранения Нижегородской области.

Министерство здравоохранения Нижегородской области определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного Учреждению на очередной финансовый год и на плановый период.

При установлении условий оплаты труда руководителю Учреждения министерство здравоохранения Нижегородской области должно исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Без учета предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений, включенных в перечень, утвержденный в установленном действующим законодательством порядке.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера). Определение

среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922.

По вновь созданному Учреждению в течение первого года его деятельности соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется за период фактической работы государственного учреждения

3.10. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте министерства здравоохранения Нижегородской области.

По решению министерства здравоохранения Нижегородской области информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах указанных Учреждений.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений и представления указанными лицами данной информации устанавливается нормативным правовым актом Правительства Нижегородской области

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждений и производятся работникам за фактически отработанное время.

4.1¹. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

4.2. Перечень выплат компенсационного характера утвержден приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 229 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и

казенных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области".

В Учреждениях осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

4.3. Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда или действующих результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, кроме медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лиц, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека.

Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда для медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лиц, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, устанавливается на основании статьи 22 Федерального закона от 2 июля 1992 г. № 3185-1 "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании", статьи 15 Федерального закона от 18 июня 2001 г. № 77-ФЗ "О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации", статьи 22 Федерального закона от 30 марта 1995 г. № 38-ФЗ "О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)" в размерах, определенных приложением 1 к настоящему Положению и настоящим разделом.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда исчисляются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов и не формируют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Перечень Учреждений, подразделений, должностей и профессий, работа в которых (занятие которых) дает право работникам на выплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, указан в приложении 1 к настоящему Положению (далее - Перечень). Дополнительно к указанным в Перечне (если иное не определено Перечнем) размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда составляют:

4.3.1. Для работников госпиталей ветеранов войн, центров восстановительной медицины и реабилитации ветеранов войн, центров восстановительной медицины и специальных отделений больниц (при условии использования этих отделений не менее чем на 90 процентов для лечения ветеранов войн и лиц, приравненных к ним по льготам) - 0,07.

4.3.2. Для медицинских и фармацевтических работников госпиталей ветеранов войн, центров восстановительной медицины и реабилитации ветеранов войн, центров восстановительной медицины и специальных отделений больниц (при условии использования этих отделений не менее чем на 90 процентов для лечения ветеранов войн и лиц, приравненных к ним по льготам) - 0,1.

4.3.3. Для медицинских работников домов ребенка - 0,14.

4.3.4. Для медицинского персонала психиатрических больниц (отделений) для лиц, содержащихся под стражей - 0,21.

4.3.5. Для работников Учреждений, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также за работу, связанную с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека - 0,2.

4.3.6. Для медицинских и других работников больничных Учреждений, диспансеров (подразделений), непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза - не менее 0,17 и не более 0,6; для медицинских и других работников санаторно-профилактических Учреждений (подразделений), непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза - не менее 0,17 и не более 0,35.

4.3.7. Медицинскому персоналу региональных сосудистых центров и первичных сосудистых отделений:

- для неврологических отделений (палат) для больных с острым нарушением мозгового кровообращения - 0,35;

- для кардиологических отделений (палат) для больных с острым коронарным синдромом - 0,17;

- для отделений (палат) анестезиологии и реанимации, реанимации и интенсивной терапии (за исключением лаборатории (группы), обеспечивающей экспресс-диагностику) для больных с острым нарушением мозгового кровообращения и острым коронарным синдромом - 0,35.

4.3.8. Рабочим, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работникам, занятым по характеру занимаемой должности полный рабочий день (не менее 80 процентов рабочего времени) работой на компьютере, по результатам специальной оценки условий труда производится выплата в размере от 0,04 до 0,12 от должностного оклада.

4.3.9. Другим работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не перечисленным в пунктах 4.3.1 - 4.3.8 настоящего раздела и в Перечне, повышенная оплата труда производится по результатам специальной оценки условий труда или действующих аттестации рабочих мест по условиям труда в размере 0,04 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

4.3.10. Конкретный перечень должностей, профессий, видов работ устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и отражается в коллективном договоре.

4.3.11. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Размеры, определенные в настоящем разделе, установлены в целях единообразия оплаты труда в Учреждениях.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся с применением коэффициентов режима работы - учитывают работу специалистов в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий, расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника и другое).

4.4.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата осуществляется в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основной должности, профессии, установленных по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, пропорционально фактически отработанному времени. Размер процента зависит от объема выполняемой работы по должности (профессии), занимаемой в порядке совмещения, расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

4.4.2. Доплаты за работу в ночное время производятся работникам Учреждений в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Работникам Учреждений оплата за работу в ночное время производится в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов за каждый час работы в ночное время, если иное не предусмотрено настоящим Положением.

Работникам Учреждений оплата за работу в ночное время производится в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время, если иное не предусмотрено настоящим Положением.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской и наркологической помощи, выездному персоналу и работникам связи станций (отделений) скорой медицинской помощи оплата за работу в ночное время производится соответственно в размере 1,0 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

В случае привлечения к оказанию экстренной медицинской помощи медицинских работников приемных отделений, операционных блоков, отделений (групп) анестезиологии-реанимации, отделений (палат) реанимации и интенсивной терапии, дежурного врачебного и среднего медицинского персонала в больничных Учреждениях, Учреждениях охраны материнства и детства оплата за работу в ночное время производится соответственно в размере 1,0 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время

Конкретный перечень подразделений (должностей, профессий), работа в которых (занятие которых) дает право на назначение выплаты, утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников и отражается в коллективном договоре.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. Размеры, определенные в настоящем разделе, установлены в целях единообразия оплаты труда в Учреждениях.

4.4.3. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам Учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом выводов, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. № 26-П.

Если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, размер выплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Выплата производится из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат.

Если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, размер выплаты составляет не менее двойной дневной или часовой ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы). Выплата производится из расчета должностного оклада (ставки заработной платы), с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом представительного органа работников, трудовым договором.

4.4.4. Врачам, среднему медицинскому персоналу при вызове в Учреждение для оказания экстренной медицинской помощи после окончания рабочего времени производятся выплаты за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата за сверхурочную работу производится за фактически отработанное время из расчета должностного оклада (ставки заработной платы), с учетом выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и выплат за степень и уровень образования.

В Учреждениях, имеющих стационары, относящихся к Учреждениям с непрерывным режимом работы, медицинская помощь в которых оказывается круглосуточно, на основании локального нормативного акта Учреждения оказание экстренной помощи может быть организовано в непрерывном режиме в вечернее и ночное время, в выходные и праздничные дни наличным составом врачей в пределах графиков работы по основной должности, а также по совместительству.

В соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника

4.4.6. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.4.6.2. Педагогическим работникам, работающим в Учреждениях, устанавливаются:

- выплата за особые условия труда производственного характера (за работу в Учреждениях) в размере 0,14 от должностного оклада;
- выплата за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности за проверку тетрадей и проверку письменных работ в следующих размерах:

Перечень оснований	Размер коэффициента
1. За проверку тетрадей	
Учителям 1 - 4 классов	0,1
Учителям русского языка в общеобразовательных организациях, в которых обучение ведется на родном (нерусском) языке, и общеобразовательных организациях, в которых обучение ведется на русском языке, но наряду с ним изучается один из языков народов России, ведущим эти предметы в 1 - 4 классах	0,15
2. За проверку письменных работ	
Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе	0,15
Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществоведению, географии	0,1

Доплаты за проверку тетрадей и письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном таблицей, в классах (учебных группах) с наполняемостью не менее 15 человек. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплат за проверку тетрадей и письменных работ осуществляется в размере 50% от установленной доплаты.

Выплаты за проверку тетрадей и письменных работ рассчитываются от должностного оклада по ПКГ должностей педагогических работников 1 квалификационного уровня.

4.5. Процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, осуществляется в

соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников Учреждений к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам Учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения и производятся работникам за фактически отработанное время, при 100% выполнении плана.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Перечень выплат стимулирующего характера утвержден приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 230 "Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области".

В Учреждениях осуществляются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.3.1. Выплаты за качество и высокие результаты работы.

5.3.1.1. Выплаты за качество и высокие результаты работы устанавливаются с учетом выполнения установленных показателей и балльной оценки рекомендуемых критериев эффективности деятельности работников, утвержденных министерством здравоохранения Нижегородской области. Стоимость балла исчисляется в пределах фонда заработной платы конкретного Учреждения.

5.3.1.2. Выплаты отдельным категориям работников:

- врачам-анестезиологам-реаниматологам (в том числе заведующим отделений) и врачам-неонатологам (в том числе заведующим отделений), работающим в Учреждениях, (далее - специалисты) устанавливаются выплаты за качество и высокие результаты работы в размере 10000 рублей в месяц на 1 ставку. Указанные выплаты производятся, исходя из занимаемой должности не менее 0,25 ставки и не более 1,5 ставки, за фактически отработанное время;

- специалистам государственного бюджетного учреждения здравоохранения Нижегородской области "Нижегородский областной наркологический диспансер", работающим в кабинетах медицинского освидетельствования на состояние опьянения и передвижных пунктах медицинского освидетельствования, устанавливаются выплаты за качество и высокие

результаты работы: врачам психиатрам-наркологам в размере 10000 рублей в месяц на 1 ставку; среднему медицинскому персоналу в размере 5000 рублей в месяц на 1 ставку; младшему медицинскому персоналу в размере 3000 рублей в месяц на 1 ставку; водителям передвижных пунктов медицинского освидетельствования в размере 3000 рублей в месяц на 1 ставку. Указанные выплаты производятся, исходя из занимаемой должности не менее 0,25 ставки и не более 1,5 ставки, за фактически отработанное время;

- врачам-специалистам и среднему медицинскому персоналу, оказывающим первичную амбулаторно-поликлиническую помощь, предусмотрены выплаты за качество выполняемых работ в размере 5400 рублей в месяц на 1 врача-специалиста и 2700 рублей в месяц на 1 ставку среднего медицинского персонала. Указанные выплаты производятся, исходя из занимаемой штатной должности в объеме не менее 0,25 ставки, пропорционально отработанному времени с учетом применения критериев оценки качества работы. Порядок установления указанных выплат утвержден постановлением Правительства Нижегородской области от 29 декабря 2012 г. № 969 "О дополнительных мерах стимулирования труда врачей и среднего медицинского персонала в целях повышения доступности амбулаторной медицинской помощи";

- выплаты за качество и высокие результаты работы устанавливаются следующим категориям медицинских работников исходя из расчета на 1 ставку в месяц: врачу-терапевту участковому, врачу-педиатру участковому, врачу общей практики (семейному врачу) 10000 рублей; медицинской сестре участковой врача-терапевта участкового, врача-педиатра участкового, медицинской сестре врача общей практики (семейного врача) 5000 рублей; врачу Учреждения и подразделения скорой медицинской помощи (включая главного и старшего врачей, заведующего подстанцией и отделением, заместителя) 5000 рублей; фельдшеру (акушерке) фельдшерско-акушерского пункта (включая заведующего фельдшерско-акушерским пунктом), фельдшеру (включая старшего и главного) Учреждения и подразделения скорой медицинской помощи 3500 рублей; медицинской сестре (включая медицинскую сестру патронажную) фельдшерско-акушерского пункта, медицинской сестре (включая старшую и главную) Учреждения и подразделения скорой медицинской помощи 2500 рублей. Указанные выплаты производятся исходя из занимаемой должности в объеме не менее 0,25 ставки, пропорционально отработанному времени, с учетом применения критериев оценки качества работы. Порядок установления указанных выплат утвержден постановлением Правительства Нижегородской области от 29 декабря 2012 г. № 968 "О дополнительной денежной выплате работникам здравоохранения Нижегородской области".

5.3.2. Выплаты за степень и уровень образования.

5.3.2.1. В целях стимулирования работников Учреждений - специалистов со средним и высшим медицинским и фармацевтическим образованием, специалистов, имеющих иное высшее профессиональное образование и осуществляющих медицинскую и фармацевтическую деятельность, занимающих должности, предусмотренные действующей номенклатурой должностей медицинских и фармацевтических работников - к повышению квалификации, в рамках выплат за качество выполняемых работ, устанавливается надбавка к должностному окладу с учетом повышающих коэффициентов при наличии квалификационной категории, присвоенной по итогам аттестации, в следующих

размерах:

Высшая квалификационная категория	Первая квалификационная категория	Вторая квалификационная категория
0,3	0,2	0,1

При присвоении квалификационных категорий выплата производится со дня издания распорядительного акта о присвоении квалификационной категории. Квалификационная категория действительна в течение пяти лет.

Выплата за квалификационную категорию производится при работе медицинских и фармацевтических работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Врачам-руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Руководителям Учреждений и их заместителям квалификационная категория учитывается по специальности "Организация здравоохранения и общественное здоровье", главным медицинским сестрам (главным акушеркам, главным фельдшерам) по специальностям: "Управление сестринской деятельностью", "Организация сестринского дела".

Провизорам (фармацевтам) - руководителям структурных подразделений Учреждений квалификационная категория учитывается по специальности "Управление и экономика фармации" или по провизорской (фармацевтической) специальности.

Выплата за наличие квалификационной категории применяется при исчислении к должностному окладу согласно занимаемой должности.

5.3.2.2. Выплата за наличие образования среднего медицинского персонала применяется при исчислении к должностному окладу с учетом повышающих коэффициентов согласно занимаемой должности фельдшера, акушерки, помощника врача-эпидемиолога, медицинской сестры, в том числе старших, при наличии высшего медицинского образования. Размер коэффициента составляет 0,1 должностного оклада.

5.3.2.3. Выплата за наличие ученой степени, ученого звания, почетного звания, ведомственной награды Министерства здравоохранения Российской Федерации применяется при исчислении к должностному окладу с учетом повышающих коэффициентов согласно занимаемой должности специалистам, имеющим ученую степень, ученое звание, а также лицам, которым присвоены почетные звания, ведомственные награды Министерства здравоохранения Российской Федерации, при условии их соответствия занимаемой должности.

Выплата с учетом коэффициента за почетное звание, ведомственную награду Министерства здравоохранения Российской Федерации применяется только по основной работе и производится со дня подписания Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания, приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации о присвоении ведомственной награды. При наличии у работника двух и более почетных званий или двух и более ведомственных наград применяется коэффициент по одному из оснований.

Выплата с учетом коэффициента за ученую степень кандидата, доктора наук выплачивается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома. Выплата с учетом коэффициента за ученое звание профессора выплачивается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о присвоении ученого звания и выдаче аттестата. Размер коэффициента указан в таблице:

Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации, заслуженный врач Российской Федерации, отличник здравоохранения*	Кандидат наук	Доктор наук, профессор
0,1	0,2	0,3

Примечание: <*> работникам, удостоенным соответствующих почетных званий и ведомственных наград СССР, производятся выплаты в размере 0,1 должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов.

5.3.2.4. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, предусматриваются выплаты за наличие профессионального образования и квалификационной категории в следующих размерах:

Перечень оснований	Размер коэффициента
1. За уровень профессионального образования:	
бакалавриат	0,1
специалитет	0,1
магистратура	0,1
2. За ученую степень:	
кандидат наук	0,2
доктор наук	0,3
3. За квалификационную категорию:	
высшая квалификационная категория	0,3
первая квалификационная категория	0,2
вторая квалификационная категория	0,1

Выплата за наличие профессионального образования и квалификационной категории применяется при исчислении к должностному окладу (ставке заработной платы) согласно занимаемой должности.

5.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы исчисляются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом повышающих коэффициентов (или в абсолютном выражении) и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждений на текущий год на срок не более чем до конца текущего года:

- надбавка для доведения заработной платы работникам Учреждения по основной должности (профессии) и по должностям (профессиям), занимаемым в порядке совместительства, пропорционально отработанному времени до

минимального размера оплаты труда, при отработке месячной нормы рабочего времени, установленного федеральным законом (правовым актом Нижегородской области);

- надбавка для доведения заработной платы работников Учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемой в соответствии с новыми системами оплаты труда, до уровня не ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;

- надбавка за наставничество (работодатели вправе закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в Учреждениях и устанавливать наставникам доплаты за наставничество на условиях, определяемых коллективными договорами);

- надбавка за интенсивность труда.

5.5. Премииальные выплаты по итогам работы.

С целью поощрения работников Учреждений предусматривается выплата премии по итогам работы за месяц, квартал, год. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах фондов оплаты труда Учреждений.

5.6. Министерство здравоохранения Нижегородской области устанавливает руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя Учреждения по решению министерства здравоохранения Нижегородской области может быть установлен рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Нижегородской области.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников Учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается на календарный год.

5.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определенные в настоящем разделе установлены в целях единообразия систем оплаты труда в Учреждениях.

6. Порядок проведения тарификации работников учреждений

6.1. Тарификация осуществляется:

- медицинских и фармацевтических работников - на основе требований квалификационных характеристик по должностям работников здравоохранения, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 г. № 541н "Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения", (в редакции Приказа Минтруда РФ от 09.04.2018 N 214н);

- по должностям руководителей, специалистов и служащих - на основе требований квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, утвержденных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 "Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих", (в редакции от 27.03.2018 г.);

- по профессиям рабочих - на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Аттестация лиц, занимающих должности медицинских и фармацевтических работников, производится в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 22 ноября 2021 г. № 1083н "О порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории".

6.2. Для проведения работы по определению должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеров коэффициентов по выплатам компенсационного характера и выплатам стимулирующего характера за степень и уровень образования в Учреждении локальным нормативным актом создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, работника, занимающегося вопросами кадров, начальника планово-экономического отдела (экономиста), представителя представительного органа работников, а также других лиц, привлекаемых руководителем Учреждения к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель Учреждения или назначенный им заместитель руководителя.

6.3. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках по формам согласно приложению 2 к настоящему Положению. Кроме того, при необходимости тарификационная комиссия оформляет результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

6.4. Порядок работы тарификационной комиссии (определение ответственного за непосредственное составление тарификационного списка, оформление результатов работы, определение времени заседания комиссии и так далее) определяется председателем комиссии.

Тарификационные списки составляются ежегодно по состоянию на 1 января и на дату введения новых условий оплаты труда и подписываются председателем и всеми членами тарификационной комиссии.

При необходимости в тарификационные списки вносятся изменения и дополнения соответствующими вкладышами, которые подписываются председателем и всеми членами тарификационной комиссии. Вкладыш к тарификационному списку составляется по форме соответствующего тарификационного списка работников по состоянию на дату внесения изменений

6.5. Тарификация работников Учреждения проводится по формам тарификационного списка № 1 - 4 согласно приложению 2 к настоящему Положению.

По форме тарификационного списка № 1 проводится тарификация руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, главной медицинской сестры.

По форме тарификационного списка № 2 проводится тарификация руководителей структурных подразделений, медицинского и фармацевтического персонала.

Тарификационные списки заполняются по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания Учреждения.

6.6. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в Учреждении, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии). Также отдельно проводится тарификация главного врача и его заместителей-врачей, выполняющих работу по своей врачебной специальности в соответствующих подразделениях.

6.7. Вакантные должности (профессии) отражают в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям) рассчитывается исходя из должностного оклада (минимальной ставки заработной платы) соответствующего квалификационного уровня ПКГ, размеров выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, и средних размеров выплат за степень и уровень образования (0,15).

6.8. В формах тарификационного списка № 1 - 4 не отражаются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, с учетом режима работы (ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника).

Сведения о ставках, занимаемых в Учреждениях по совместительству или расширению зоны обслуживания могут быть показаны в графе тарификационных списков "Примечание".

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников, государственных учреждений здравоохранения Нижегородской области по видам экономической деятельности: "Деятельность в области здравоохранения" (код 86).

**Перечень
учреждений, подразделений, должностей и профессий,
работа в которых (занятие которых) дает право на
компенсационные выплаты за работу с вредными и (или)
опасными условиями труда
(далее - Перечень)**

№	Наименование учреждений (подразделений), должностей и профессий
---	---

п/п	
1. *	Учреждения (подразделения), должности и профессии с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на получение выплаты в размере 0,1 должностного оклада (ставки заработной платы)
1.1.	Туберкулезные (противотуберкулезные) учреждения и структурные подразделения, за исключением указанных в пункте 2.14 настоящего Перечня, для больных туберкулезом и для детей с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза
1.2.	Лечебно-производственные (трудовые) мастерские при туберкулезных (противотуберкулезных) учреждениях
1.3.	Инфекционные больницы, отделения, палаты для инфекционных больных и больных, зараженных гельминтами; гельминтологические дневные стационары; кабинеты инфекционных заболеваний
1.4.	Санатории, отделения (палаты) других учреждений для детей с поражением центральной нервной системы, с нарушением функции опорно-двигательного аппарата
1.5.	Дома ребенка и группы в домах ребенка общего типа для детей: - с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза; - с нарушениями функции опорно-двигательного аппарата и другими дефектами физического развития без нарушения психики; - с органическим поражением центральной нервной системы, в том числе детскими церебральными параличами без нарушения психики; - с нарушениями слуха и речи (глухонемых, оглохших, тугоухих); - с нарушениями речи (заикающихся, с алалией и другими нарушениями речи); - с нарушениями зрения (слепых, слабовидящих)
1.6.	Учреждения, отделения, палаты, кабинеты для онкологических больных
1.7.	Учреждения, отделения, палаты, кабинеты для кожно-венерологических больных
1.8.	Хирургические отделения (палаты) всех профилей стационаров, в том числе гравитационной хирургии крови
1.9.	Операционные блоки стационаров
1.10.	Отделения (группы, палаты, бригады): - анестезиологии и реанимации, реанимации и интенсивной терапии (за исключением лаборатории (группы), обеспечивающей экспресс-диагностику), кроме указанных в подпункте 4.3.7 пункта 4.3 раздела 4 Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Нижегородской области, участвующих в экспериментальном проекте по совершенствованию системы оплаты труда; - гемодиализа, для лечения больных с применением методов гемодиализа, гемосорбции, плазмафереза и ультрафильтрации; - для новорожденных детей в родильных домах (отделениях, палатах); - педиатрические для новорожденных детей; - гериатрические для больных с сопутствующими

	психоневрологическими заболеваниями; - родовые
1.11.	Отделения (палаты), кабинеты для больных с гемобластозами и депрессиями кроветворения
1.12.	Отделения (палаты), кабинеты, в которых основным методом лечения является длительное применение больших доз химиотерапевтических препаратов
1.13.	Рентгеновские, радиологические всех профилей и рентгено-радиологические отделы, отделения, лаборатории, группы и кабинеты; отделения рентгеноударноволнового дистанционного дробления камней (РУДДК); центры, отделения, кабинеты рентгенохирургических методов диагностики и лечения
1.14.	Лаборатории, отделы, отделения по работе с живыми возбудителями инфекционных заболеваний (или больными животными); с вирусами, вызывающими заболевания; с агрессивными средами и химическими реагентами; по исследованию потенциально инфицированных материалов (биологических жидкостей и тканей); на микроскопах и полярископах с применением токсических иммерсионных жидкостей и иммерсионных объективов
1.15.	Барокамеры и кессоны
1.16.	Отделения (кабинеты): ультразвуковой диагностики и эндоскопические
1.17.	Психотерапевтические кабинеты амбулаторно-поликлинических учреждений (подразделений)
1.18.	Должности в учреждениях здравоохранения: - врач-психиатр; - врач-эпидемиолог и помощник врача-эпидемиолога лечебно-профилактического учреждения; - персонал областного центра крови, занятый на работах по заготовке, переработке, производству, хранению и обеспечению безопасности донорской крови, ее компонентов, препаратов, диагностических стандартов и костного мозга; - медицинский персонал, работающий на лазерных установках; специалисты, обслуживающие лазерные установки; - персонал физиотерапевтических отделений (кабинетов), бальнео- и грязелечебниц (отделений, кабинетов), предусмотренный для работы на генераторах УВЧ любой мощности (при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену); обслуживания больных в помещениях сероводородных, сернистых и углесероводородных ванн и грязей; отпуска радоновых ванн, озокеритовых процедур; работы в грязелечебницах; для подогрева и подвозки грязей, приготовления искусственной сероводородной воды; постоянного обслуживания помещений сероводородных, сернистых углесероводородных и радоновых ванн; обслуживания и текущего ремонта зданий, сооружений и оборудования, приборов физиотерапевтических лечебниц (отделений), оборудования подвалов, нагревательных приборов ванн зданий, насосных станций, смесителей и резервуаров, трубопроводов и оголовок буровых скважин

	<p>сероводородных, сернистых углесероводородных и радоновых ванн;</p> <ul style="list-style-type: none"> - врач-стоматолог детский, врач-ортодонт и зубной врач детской стоматологической поликлиники (отделения, кабинета); - медицинский персонал лабораторий (отделов, отделений), предусмотренный для постоянной работы по постановке реакции иммобилизации бледных трепонем; - фармацевтический персонал аптек; - фармацевтический персонал аптечных складов и баз, занятый непосредственно расфасовкой и контролем медикаментов; - фармацевтический персонал контрольно-аналитических лабораторий, непосредственно выполняющий работу по анализу лекарственных средств; - медицинский дезинфектор; - медицинская сестра процедурной; персонал областного центра крови, работающий в процедурных кабинетах; - фасовщицы и санитарки-мойщицы аптечных учреждений; - медицинский персонал приемных отделений лечебно-профилактических учреждений; - персонал централизованных стерилизационных
1.19.	Врачи-хирурги кабинетов поликлинических отделений и амбулаторно-поликлинических учреждений и средний медицинский персонал, работающий с ними
1.20.	Дома (отделения, палаты) сестринского ухода; хосписы; отделения (палаты, кабинеты) паллиативной медицинской помощи
1.21.	Врачи травматологи-ортопеды травматологических пунктов, кабинетов поликлинических отделений и амбулаторно-поликлинических учреждений и средний медицинский персонал, работающий с ними
2. *	Учреждения (подразделения) с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на получение выплаты в размере 0,17 должностного оклада (ставки заработной платы)
2.1.	Психиатрические (психоневрологические) и наркологические учреждения, работники (кроме медицинского персонала) психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением
2.2.	Отделения, палаты, кабинеты для лечения психически больных и лиц, страдающих хроническим алкоголизмом и наркоманией; наркологические отделения, палаты, кабинеты; специализированные приемные отделения лечебно-профилактических организаций, предназначенные для оказания медицинской помощи получившим травму в результате острого алкогольного отравления или острого алкогольного психоза
2.3.	Специализированные бригады станций (отделений) скорой медицинской помощи, предназначенные для оказания медицинской помощи и перевозки психически больных
2.4.	Лечебно-производственные (трудовые) мастерские при психиатрических (психоневрологических) учреждениях,

	перечисленных в пункте 2.1 настоящего Перечня
2.5.	Подсобные сельские хозяйства при психиатрических (психоневрологических) учреждениях здравоохранения, перечисленных в пункте 2.1 настоящего Перечня
2.6.	Стационары кожно-венерологических диспансеров, подлежащие охране силами подразделений милиции
2.7.	Учреждения (отделения, палаты) для больных с поражением спинного мозга, сопровождающимся параличом (парезом) нижних (или верхних и нижних) конечностей и расстройством функции тазовых органов
2.8.	Учреждения, в том числе санатории, и их структурные подразделения, предназначенные для детей с поражением центральной нервной системы (с органическим поражением центральной нервной системы) с нарушением психики
2.9.	Патологоанатомические бюро (отделения, подразделения), отделения заготовки (консервации) трупных тканей, органов и крови
2.10.	Бюро судебно-медицинской экспертизы (отделения, подразделения судебно-медицинской экспертизы)
2.11.	Барооперационные
2.12.	Группы, отделения (палаты) для: <ul style="list-style-type: none"> - ожоговых больных; - больных с острыми отравлениями; - неврологические для больных с нарушением мозгового кровообращения, кроме указанных в подпункте 4.3.7. пункта 4.3. раздела 4 Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Нижегородской области, участвующих в экспериментальном проекте по совершенствованию системы оплаты труда; - недоношенных детей; - для лечения больных с хирургическими гнойными заболеваниями и осложнениями всех профилей
2.13.	Лаборатории гипнологии и психопрофилактики клиник научно-исследовательских институтов, центров
2.14.	Противотуберкулезные диспансеры, санатории и отделения (больниц, диспансеров и клиник) для лечения легочных больных
2.15.	Персонал госпиталей, центров реабилитации и восстановительного лечения и отделений для ветеранов войн и лиц, приравненных к ним по льготам
2.16.	Врачи и средний медицинский персонал участковой службы противотуберкулезных и кожно-венерологических учреждений (подразделений)
3.	Учреждения, подразделения и должности с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на получение выплаты в размере 0,21 должностного оклада (ставки заработной платы)
3.1.	Медицинский персонал психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением
3.2.	Судебно-психиатрические экспертные отделения (комиссии)
3.3.	Врачи и средний медицинский персонал участковой службы

	психоневрологических учреждений (подразделений)
4.	Учреждения, подразделения и должности с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на получение выплаты в размере 0,28 должностного оклада (ставки заработной платы)
4.1.	Амбулаторные судебно-психиатрические экспертные комиссии; судебно- психиатрические экспертные отделения для лиц, не содержащихся под стражей; отделения для принудительного лечения психически больных в психиатрических больницах
5.	Учреждения, подразделения и должности, работа в которых связана с непосредственным обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием, а также проведением судебно-медицинской экспертизы и другой работы, больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных, дающая право на получение выплаты в размере 0,36 должностного оклада (ставки заработной платы)
5.1.	Центры по профилактике и борьбе со СПИДом
5.2.	Учреждения и специализированные отделения, предназначенные для лечения больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных
5.3.	Лаборатории и группы учреждений, на которые возложено органами здравоохранения обследование населения (в том числе доноров) на ВИЧ-инфекцию и исследование поступающих крови и биологических жидкостей от больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных
5.4.	Учреждения, за исключением перечисленных в пунктах 5.1 - 5.3 настоящего Перечня, осуществляющие проведение консультаций, осмотров, оказание медицинской помощи и другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными

Примечание:

1. <*> - Работникам, занятым на работах с несколькими условиями вредности или опасности, предусмотренным в пунктах 1 и 2 Перечня, для исчисления размера компенсационной выплаты применяется коэффициент 0,21.

2. В каждом учреждении на основании настоящего Перечня должен быть утвержден, с учетом мнения представительного органа работников, перечень должностей работников, профессий рабочих, видов работ, которым с учетом конкретных условий (лечение, обеспечение диагностики, экспертизы, непосредственное обслуживание или контакт с больными и другое) устанавливаются выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе за каждый час работы, в условиях, предусмотренных настоящим Перечнем.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников
государственных учреждений здравоохранения Нижегородской области по видам
экономической деятельности: "Деятельность в области здравоохранения" (код 86).

форма № 1

Тарификационный список работников
ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ» по состоянию на 2022 г.

Должности руководителя, заместителей руководителя Учреждения
(главного бухгалтера, главной медицинской сестры)

1.	Фамилия, имя, отчество	
2.	Наименование должности в соответствии со штатным расписанием	
3.	Размер должностного оклада руководителя в рублях без копеек	
4.	В процентах	Уменьшение оклада по должности заместителя руководителя, главного бухгалтера, главной медицинской сестры
5.	В рублях (без копеек)	
6.	Итого размер должностного оклада с учетом уменьшения по должности заместителя руководителя, главного бухгалтера, главной медицинской сестры (гр. 3 - гр. 5) в рублях без копеек	
7.	Коэффициент	Выплаты с применением коэффициента за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (гр. 6 x гр. 7)
8.	В рублях	
9.	Наличие и наименование квалификационной категории, почетного звания, ученой степени, дата присвоения, получения	
10.	Коэффициент	Выплаты за наличие квалификационной категории (гр. 6 x гр.10)
11.	В рублях	
12.	Коэффициент	Выплаты за наличие почетного звания, ведомственной награды (гр. 6 x гр. 12)
13.	В рублях	
14.	Коэффициент	Выплаты за наличие ученой степени (гр. 6 x гр. 14)
15.	В рублях	
16.	Коэффициент	Выплаты за наличие высшего профессионального образования у лиц, относящихся к среднему медицинскому персоналу (гр. 6 x гр. 16)
17.	В рублях	
18.	ИТОГО месячный фонд оплаты труда (гр. 6 + гр.8 + гр.11 + гр.13 + гр.15 + гр.17) в рублях	
19.	Примечание	

форма № 2

Тарификационный список работников
ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ» по состоянию на 2022 г.

Должности руководителей структурных подразделений,
медицинского и фармацевтического персонала

1.	Фамилия, имя, отчество	
2.	Наименование должности в соответствии со штатным расписанием	
3.	Размер должностного оклада по профессиональной квалификационной группе в	

	рублях без копеек	
4.	Наименование коэффициента повышения	Увеличение окладов (сестрам-хозяйкам 0,05; за руководство подразделением - средний персонал 0,05 или врачи 0,1; участковым 0,1; персоналу скорой медицинской помощи 0,15; за работу в сельской местности 0,15)
5.	Коэффициент	
6.	В рублях без копеек	
7.	Итого размер должностного оклада с учетом увеличения (гр. 3 + гр. 6) в рублях без копеек	
8.	Объем работы	Объем работы по занимаемой должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25 ставки) с указанием вида работы (основная, совместительство)
9.	Вид работы	
10.	Итого размер должностного оклада с учетом объема работы (гр. 7 x гр. 8) в рублях	
11.	Коэффициент	Выплаты с применением коэффициента за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (гр. 10 x гр. 11)
12.	В рублях	
13.	Наличие и наименование квалификационной категории, почетного звания, ученой степени, дата присвоения, получения	
14.	Коэффициент	Выплаты за наличие квалификационной категории (гр. 10 x гр. 14)
15.	В рублях	
16.	Коэффициент	Выплаты за наличие почетного звания, ведомственной награды (гр. 10 x гр. 16)
17.	В рублях	
18.	Коэффициент	Выплаты за наличие ученой степени (гр. 10 x гр. 18)
19.	В рублях	
20.	Коэффициент	Выплаты за наличие высшего медицинского образования у лиц, относящихся к среднему медицинскому персоналу (гр. 10 x гр. 20)
21.	В рублях	
22.	ИТОГО месячный фонд оплаты труда (гр. 10 + гр. 12 + гр. 15 + гр. 17 + гр. 19 + гр. 21) в рублях	
23.	Примечание	

форма № 3

Тарификационный список работников

_____ по состоянию на _____ г.

Должности служащих, педагогических, социальных работников,
работников культуры и сельского хозяйства

1.	Фамилия, имя, отчество	
2.	Наименование должности в соответствии со штатным расписанием	
3.	Размер должностного оклада по профессиональной квалификационной группе в рублях без копеек	
4.	Коэффициент	Увеличение окладов (для специалистов, работающих в сельской местности, по коэффициенту 0,15)
5.	В рублях без копеек	
6.	ИТОГО размер должностного оклада с учетом увеличения (гр. 3 + гр. 5) в рублях без копеек	
7.	Объем работы	Объем работы по занимаемой должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25 ставки) с указанием вида работы (основная, совместительство)
8.	Вид работы	

9.	Итого размер должностного оклада с учетом объема работы (гр. 6 x гр. 7) в рублях	
10.	Коэффициент	Выплаты с применением коэффициента за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (гр. 9 x гр. 10)
11.	В рублях	
11.1.	Коэффициент	Выплаты за особые условия труда педагогическим работникам учреждений здравоохранения (гр. 9 x гр. 11.1.)
11.2.	В рублях	
12.	Наличие и наименование квалификационной категории, почетного звания, ученой степени, дата присвоения, получения	
13.	Коэффициент	Выплаты за наличие квалификационной категории (гр. 9 x гр. 13)
14.	В рублях	
15.	Коэффициент	Выплаты за наличие почетного звания, ведомственной награды (гр. 9 x гр. 15)
16.	В рублях	
17.	Коэффициент	Выплаты за наличие ученой степени (гр. 9 x гр. 17)
18.	В рублях	
19.	ИТОГО месячный фонд оплаты труда (гр. 9 + гр. 11 + гр. 11.2. + гр. 14 + гр. 16 + гр. 18) в рублях	
20.	Примечание	

форма № 4

Тарификационный список работников

_____ по состоянию на _____ г.

Профессии рабочих

1.	Фамилия, имя, отчество	
2.	Наименование профессии в соответствии со штатным расписанием	
3.	Размер ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе в рублях без копеек	
4.	Коэффициент	Увеличение ставок заработной платы (для водителей скорой медицинской помощи по коэффициенту 0,15)
5.	В рублях без копеек	
6.	ИТОГО размер ставки заработной платы с учетом увеличения (гр. 3 + гр. 5) в рублях без копеек	
7.	Объем работы	Объем работы по занимаемой должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25 ставки) с указанием вида работы (основная, совместительство)
8.	Вид работы	
9.	Итого размер ставки заработной платы с учетом объема работы (гр. 6 x гр. 7) в рублях	
10.	Коэффициент	Выплаты с применением коэффициента за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (гр. 7 x гр. 10)
11.	В рублях	
12.	ИТОГО месячный фонд оплаты труда (гр. 9 + гр. 11) в рублях	
13.	Примечание	

"

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда работников
государственных учреждений здравоохранения Нижегородской области по видам
экономической деятельности: "Деятельность в области здравоохранения" (код 86).

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ Н.В. Лучинина
« _____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
_____ Т.В. Стрельцова
« _____ » _____ 2022 г.

**Оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам и
повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности работников
государственного учреждения здравоохранения
ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ»
на правоотношения возникшие с 01 октября 2021 г.**

№п/п	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад), рублей
1.	ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня":	7 818,00
1.1.	санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка; фасовщица	
1.2.	сестра-хозяйка	
2.	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":	9 381,00
2.1.	1 квалификационный уровень:	
	гигиенист стоматологический; инструктор-дезинфектор; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; инструктор по трудовой терапии; инструктор по гигиеническому воспитанию, медицинская сестра стерилизационной; продавец оптики; младший фармацевт; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор	
2.2.	2 квалификационный уровень	
	помощник: санитарного врача, врача-паразитолога, врача-эпидемиолога; помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант, лаборант патологоанатомического отделения	
2.3.	3 квалификационный уровень	
	медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра патронажная; медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; медицинская сестра участковая; зубной техник; фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; медицинский лабораторный техник; фармацевт, фельдшер-лаборант	
2.4.	4 квалификационный уровень:	10 980,00
	акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра;	

	медицинская сестра врача общей практики; медицинская сестра - анестезист; зубной врач; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной;	
2.5.	5 квалификационный уровень:	
	старший фармацевт; старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник); заведующий производством учреждения (отделов, отделений, лабораторий); заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения - фармацевт	11 627,00
3	ПКГ "Врачи и провизоры":	
3.1.	1 квалификационный уровень	
	врач-интерн; врач-стажер; провизор-интерн; провизор-стажер	12 754,00
3.2.	2 квалификационный уровень:	
	врачи-специалисты; провизор-технолог; провизор-аналитик	13 576,00
3.3.	3 квалификационный уровень:	
	врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений, станций (отделений) скорой медицинской помощи и учреждений судебно-медицинской экспертизы, занятых на амбулаторном приеме, врач-специалист судебно-психиатрической экспертизы; врачи-терапевты участковые; врачи-педиатры участковые; врачи общей практики (семейные врачи)	14 391,00
3.4.	4 квалификационный уровень:	
	врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; врачи-специалисты отделений анестезиологии и реанимации, палат реанимации и интенсивной терапии; старший врач; старший провизор	15 255,00
4.	ПКГ "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)":	
4.1.	1 квалификационный уровень (врачи)	
	<u>заведующий структурным подразделением*(3) (отделом, отделением, лабораторией кабинетом, отрядом и др.); начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.)</u>	15 447,00
4.2.	2 квалификационный уровень (врачи)	
	заведующий отделением хирургического профиля стационаров	16 226,00
5.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня":	
5.1.	1 квалификационный уровень:	
	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; архивариус; дежурный (по выдаче справок, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь -машинистка; стенографистка; табельщик; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов, дежурный по этажу, дежурный по общежитию	6 654,00
5.2.	2 квалификационный уровень:	
		6 867,00

	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	
6.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня":	
6.1.	1 квалификационный уровень:	
	Администратор; диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант; оператор диспетчерской службы, секретарь руководителя; техник-лаборант, техник; техник (информационно-вычислительного) центра, техник по защите информации, техник-программист	7 082,00
6.2.	2 квалификационный уровень	
	Заведующий машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией.	7 305,00
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутри должностная категория	
6.3.	3 квалификационный уровень:	
	Заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством(шеф-повар, имеющей высшее специальное образование), заведующий столовой, заведующий прачечной, начальник хозяйственного отдела.	7 528,00
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутри должностная категория	
6.4.	4 квалификационный уровень:	
	Заведующий виварием, мастер участка (включая старшего); механик; начальник автоколонны.	7 713,00
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
6.5.	5 квалификационный уровень:	
	Начальник гаража; начальник смены (участка)	7 936,00
7.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":	
7.1.	1 квалификационный уровень:	
	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизированным системам управления; инженер по защите информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; специалист по охране труда и технике безопасности; инженер по ремонту; инженер по комплектации оборудования; инженер по комплектации оборудования; инженер по метрологии; инженер по научно-технической информации; специалист по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); инженер-электроник(электроник); инженер-энергетик (энергетик); инструктор -методист по лечебной физкультуре; менеджер психолог; социолог; специалист	8 140,00

	по защите информации; переводчик; психолог; специалист по кадрам; специалист по социальной работе; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного(информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензиальной работе, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по финансовой работе; юрисконсульт	
7.2.	2 квалификационный уровень:	
	Биолог; зоолог, энтомолог, эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений, химик-эксперт. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутри должностная категория	8 475,00
7.3.	3 квалификационный уровень:	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутри должностная категория	8 810,00
7.4.	4 квалификационный уровень:	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9 145,00
7.5.	5 квалификационный уровень:	
	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях	9 432,00
8.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня":	
8.1.	1 квалификационный уровень:	
	Начальник отдела кадров(спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны труда; начальник отдела по связям с общественностью; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник лаборатории; начальник юридического отдела	14 935,00
8.2.	2 квалификационный уровень:	
	<u>Главный (диспетчер, механик, энергетик, сварщик)</u>	15 532,00
8.3.	3 квалификационный уровень:	
	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	16 278,00

Минимальные размеры ставок заработной платы работников государственных учреждений здравоохранения по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих

№ п/п	Профессиональная группа / квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. №248 н	Оклад (должностной оклад), рублей
1	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня":	
1.1.	<p>1 квалификационный уровень:</p> <p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", а также ассенизатор, аппаратчик, зольщик, каменщик, кровельщик, кухонный рабочий, машинист насосной станции, маляр, машинист стиральных машин, мойщица, оператор автоматической газовой котельной, печник, плиточник-облицовщик, подсобный рабочий, плотник, полотер, приемщик золота, токарь, швея, штукатур, фасовщик, гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; лифтер; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий</p>	6 464,00
	<p>1 квалификационный разряд: гардеробщик</p> <p>2 квалификационный разряд: кастелянша, лифтер, сторож (вахтер), машинист по стирке и ремонту спецодежды, кухонный рабочий, швея, электромеханик по ремонту медицинского оборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, кочегар 2 разряда ЕТКС</p>	6 652,00
	<p>3 квалификационный разряд: кочегар, агент по снабжению, повар 3 разряда, электромеханик по ремонту медицинского оборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 3 разряда ЕТКС, столяр, слесарь-ремонтник</p>	6 860,00
1.2.	<p>2 квалификационный уровень:</p> <p>Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)</p>	7 098,00
2.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня":	
2.1.	1 квалификационный уровень:	7 305,00

	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства";</p> <p>а также водитель автомобиля; тракторист, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, повар, электромеханик по ремонту медицинского оборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4-5 разрядов</p>	
	4 квалификационный разряд: тракторист, штукатур-маляр, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, повар 4 разряда	7 305,00
	5 квалификационный разряд: диспетчер гаража, повар 5 разряда, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 5 разрядов	7 505,00
2.2.	<p>2 квалификационный уровень:</p> <p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"</p>	
	6 квалификационный разряд: столяр, зав.складом, слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, токарь, электромеханик связи, электромеханик по ремонту медицинского оборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 6 разряда ЕТКС	7 837,00
	7 квалификационный разряд	7 182,00
2.3.	<p>3 квалификационный уровень:</p> <p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"</p>	
	8 квалификационный разряд	8 568,00
2.4.	<p>4 квалификационный уровень:*</p> <p>Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водителя станции (отделения) скорой медицинской помощи, водителя реанимобиля</p>	9 056,00
	водитель автомашины скорой медицинской помощи, п.2.3.6.2 Положения об оплате труда, (Постановление Правительства от 8 сентября 2015 года № 571)	10 414,00

* - размер ставки заработной платы с учетом отраслевой специфики, в том числе водителя станции (отделения) скорой медицинской помощи, водителя реанимобиля

**Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов)
 работников государственных учреждений здравоохранения Нижегородской
 области по ПКГ должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и
 предоставления социальных услуг
 работников учреждения здравоохранения
 ГБУЗ НО "Бутурлинская ЦРБ"
 на 01 октября 2021 года**

№п/п	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад), рублей
2	ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня":	
2.2	2 квалификационный уровень:	
	Биолог; зоолог; энтмолог; медицинский психолог; эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений; химик-эксперт учреждения здравоохранения	13 576,00

**Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов)
 работников государственных учреждений здравоохранения Нижегородской
 области по должностей работников, осуществляющих деятельность в области
 гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных
 ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной
 безопасности и безопасности людей на водных объектах
 работников учреждения здравоохранения
 ГБУЗ НО "Бутурлинская ЦРБ"
 на 01 октября 2021 года**

№п/п	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад), рублей
2	ПКГ "ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах второго уровня"	
2.2	2 квалификационный уровень:	
	Инструктор гражданской обороны; заведующий учебно-методическим кабинетом; капитан-механик пожарного корабля (судна) Государственной противопожарной службы; командир отделения пожарной части (отдельного поста) Государственной противопожарной службы; начальник караула пожарной части Государственной противопожарной службы; начальник мастерской связи; начальник передвижного автоклуба (ПАКа); начальник пункта управления; начальник учебного пункта (городка); специалист (ведущий специалист) гражданской обороны	8 140,00

Исполнители:

Зам.главного врача
по экономическим вопросам _____ С.В. Евстифеева

Главный бухгалтер _____ Л.А. Коннова

Приложение № 3
к Коллективному договору
на 2022 - 2025 годы

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ Н.В. Лучинина
« _____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
_____ Т.В. Стрельцова
« _____ » _____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления дополнительной денежной выплаты стимулирующего характера врачам и среднему медицинскому персоналу амбулаторно-поликлинических учреждений, структурных подразделений учреждений, оказывающих амбулаторно-поликлиническую помощь и участвующих в сфере обязательного медицинского страхования

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 29 декабря 2012 года №969 «О дополнительных мерах стимулирования труда врачей и среднего медицинского персонала в целях повышения доступности амбулаторной медицинской помощи», приказом Министерства Здравоохранения Нижегородской области от 23.01.2013 года №160 «Об утверждении перечня должностей врачей и среднего медицинского персонала, имеющего право на дополнительные денежные выплаты стимулирующего характера», приказом Министерства Здравоохранения Нижегородской области от 23.01.2013 года №161 «Об утверждении перечня медицинских учреждений, оказывающих амбулаторно-поликлиническую помощь, участвующих в сфере ОМС, врачи и средний медицинский персонал которых имеют право на дополнительные денежные выплаты стимулирующего характера», с приказом Министерства здравоохранения Нижегородской области от 17 мая 2016 года №464-л, приказом Министерства здравоохранения Нижегородской области от 07 июля 2015 года № 3236 О внесении изменений в приказ от 29.11.2013 № 2913 "Об утверждении рекомендуемых показателей эффективности деятельности работников государственных учреждений здравоохранения", постановление Правительства НО от 8 сентября 2015 года № 571 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Нижегородской области по видам экономической деятельности: "Деятельность в области здравоохранения" (код 86), "Образование" (код 85), "Разработка компьютерного программного обеспечения, консультационные услуги в данной области и другие сопутствующие услуги" (код 62), "Складское хозяйство и вспомогательная транспортная деятельность" (код 52)» Наименование изложено в новой редакции постановлением Правительства области от 02.12.2019 № 901, с изменениями на 22 декабря 2021 года.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ РАСХОДОВАНИЯ СРЕДСТВ

2.1. Настоящее Положение разработано в целях повышения доступности амбулаторной медицинской помощи, а также обеспечения стимулирования труда работников здравоохранения и определяет порядок установления стимулирующих выплат за качество и высокие результаты работы врачам и среднему медицинскому персоналу (далее – медицинские работники) амбулаторно-поликлинических учреждений, структурных подразделений учреждений, оказывающих амбулаторно-поликлиническую помощь и участвующих в сфере обязательного медицинского страхования, перечень которых утвержден министерством здравоохранения Нижегородской области по согласованию с Территориальным фондом обязательного медицинского страхования Нижегородской области.

2.2. Денежные выплаты стимулирующего характера врачам-специалистам и среднему медицинскому персоналу, оказывающим амбулаторную медицинскую помощь устанавливаются исходя из 5 400 рублей в месяц на 1 ставку врача-специалиста и 2 700 рублей в месяц на 1 ставку среднего медицинского персонала.

2.3. Дополнительные выплаты производятся исходя из занимаемой штатной должности в объеме, не менее 0,25 ставки, пропорционально отработанному времени, с учетом применения критериев оценки качества работы специалистов (Приложение №2).

2.4. При исчислении суммы денежных выплат стимулирующего характера врачам-специалистам и среднему медицинскому персоналу, оказывающим амбулаторную медицинскую помощь, в рамках повышения доступности амбулаторной медицинской помощи возможно:

а) отмена дополнительной выплаты на определенный срок, в случае применения в отношении работника дисциплинарного взыскания в соответствии с трудовым законодательством (замечание, выговор).

б) отмена или уменьшение дополнительной выплаты на определенный срок, в случае несоответствия объема и (или) качества выполняемой им работы критериям оценки деятельности специалистов с высшим и средним медицинским образованием, участвующим в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи будут производиться по итогам отчетного месяца согласно Приложению 2 данного Положения.

2.5. Работнику дополнительная выплата устанавливается решением комиссии ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ» учреждения.

2.6. Денежные выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы, после предоставления актов медико-экономического контроля страховыми компаниями, на основании предоставленных фактически выполненных объемов за отчетный период руководителем структурного подразделения. Выплата аванса не предусматривается.

2.7. Контроль за правильным расходованием средств осуществляет главный бухгалтер учреждения.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
должностей специалистов с высшим и средним медицинским
образованием, участвующих в реализации мероприятия по повышению
доступности амбулаторной медицинской помощи

№ п/п	Наименование должности специалиста с высшим медицинским образованием	Наименование должности специалиста со средним медицинским образованием
1	Врач-дерматовенеролог	Медицинская сестра дерматовенерологического кабинета
2	Врач-невролог	Медицинская сестра неврологического кабинета
4	Врач-инфекционист	Медицинская сестра кабинета инфекционных заболеваний
5	Врач-офтальмолог	Медицинская сестра офтальмологического кабинета
6	Врач-хирург	Медицинская сестра хирургического кабинета
7	Врач – оториноларинголог	Медицинская сестра оториноларингологического кабинета
8	Врач-онколог	Медицинская сестра онкологического кабинета
9	Врач – эндокринолог, Врач – эндокринолог детский	Медицинская сестра эндокринологического кабинета
10	Врач - кардиолог	Медицинская сестра кардиологического кабинета
11		Медицинская сестра кабинета физиотерапии Медицинская сестра по массажу
12	Врач функциональной диагностики	Медицинская сестра кабинета функциональной диагностики
14	Врач-эндоскопист	Медицинская сестра кабинета эндоскопии
15	Врач - лаборант клинической лаборатории	Лаборант клинической лаборатории; Медицинский лабораторный техник (фельдшер –лаборант)
16	Врач ультразвуковой диагностики	Медицинская сестра кабинета ультразвуковой диагностики
17	Врач – рентгенолог	Рентгенолаборант
18		Медицинская сестра процедурного кабинета

Приложение 2
к положению о порядке установления
дополнительной денежной выплаты
стимулирующего характера врачам
и среднему медицинскому персоналу

Критерии оценки деятельности специалистов с высшим и средним медицинским образованием, участвующих в реализации мероприятия по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи

Критерии качества медицинской помощи для оценки деятельности врача-специалиста, оказывающего амбулаторно-поликлиническую помощь

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Выполнение функции врачебной должности	% выполнения плана	100%	+3	Ежемесячно
			менее 100%	-3	
2	Полнота охвата диспансерным наблюдением по нозологическим формам, в т.ч. лиц с предраковыми заболеваниями	процент	от 90 % до 100 %	+2	Ежемесячно
			менее 90 %	-2	
3	Ведение электронных карт в информационной системе	% введенных электронных карт от числа запланированных	от 90 % до 100 %	+2	Ежемесячно
			менее 90 %	-2	
4	Отсутствие финансовых санкций по результатам экспертизы качества медицинской помощи СМО (по принятым актам) и обоснованных жалоб	Отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+3	Ежеквартально
			наличие	-3	
5	Своевременная сдача учетно-отчетной документации		своевременно	+2	Ежемесячно
			несвоевременно	-2	
6	Трудовая дисциплина	нарушения трудовой дисциплины	нет	+2	Ежемесячно
			есть	-2	

Максимальные баллы ежемесячные и ежеквартальные - 14

Максимальные баллы ежемесячные - 11

При выполнении показателей по критериям качества в объеме ежемесячных показателей по максимальному количеству - 14 баллов, при ежемесячном с учетом ежеквартальных показателей – 14, выплата выплачивается в 100% размере от максимальной выплаты (5400,0 руб.)

При оценки по критериям менее максимальных баллов выплата производится пропорционально (максимальная выплата/максимальное количество баллов * фактический показатель (количество баллов) с учетом фактически отработанного времени и занимаемой ставки.

Критерии оценки деятельности специалистов со средним медицинским образованием, участвующих в реализации мероприятия по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи

N п/п	Наименование показателей	Единицы измерения	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1.	Полнота охвата диспансерным наблюдением по нозологическим формам, в т.ч. лиц с предраковым заболеванием	процент	От 90% до 100%	+2	Ежемесячно
			Менее 90%	-2	
2	Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима. Отсутствие обоснованных жалоб. (при наличии замечаний – рапорт).	отсутствие (наличие) замечаний	отсутстви е	+2	Ежемесячно
			наличие	-2	
3	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии (при несоблюдении этики и деонтологии- рапорт)	отсутствие (наличие) замечаний	отсутстви е	+2	Ежемесячно
			наличие	-2	
4	Отсутствие замечаний по оформлению медицинской документации установленного образца (талон амбулаторного пациента, контрольная карта диспансерного больного и др.)	отсутствие (наличие) замечаний	отсутстви е	+2	Ежемесячно
			наличие	-2	
			наличие	-2	
			не соблюден ие	-2	

Максимальное количество баллов – 8

При выполнении показателей по критериям качества в объеме по максимальному количеству - 8 баллов, выплата выплачивается в 100% размере от максимальной выплаты (2700,0 руб.)

При оценки по критериям менее максимальных баллов выплата производится пропорционально (максимальная выплата/максимальное количество баллов * фактический показатель (количество баллов) с учетом фактически отработанного времени и объемом занимаемой ставки.

Критерии оценки деятельности специалистов с высшим и средним медицинским образованием, участвующих в реализации мероприятия по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи

Врачи-специалисты вспомогательных служб

N п/п	Наименование показателей	Единицы измерения	Показатель	Оценка в баллах	Частота оценки
1.	Выполнение технологии исследований и полноценности информации в протоколе проведенного исследования	Доля случаев выполнения технологии исследований в полном объеме к общему числу проведенных исследований	100% 95-99% Меньше 95%	1 0 -1	Ежемесячно
2.	Ошибки в заключениях и	Доля случаев	0%	1	Ежемесяч

	протоколах исследований, приведших к несвоевременной постановке диагноза и неадекватному лечению	ошибочных исследований к общему числу проведенных исследований	0,01% Больше 0,01%	0 -1	но
3.	Выполнение показателя исследований	Соответствие с нормой нагрузки Превышение нормы нагрузки Невыполнение нормы нагрузки	0% до 25% 25-50% 50-75% и больше до 25%	0 1 3 5 -1	Ежемесячно
4.	Выполнение сложных высокотехнологичных исследований	Количество освоенных высокотехнологичных методик	0 1 и более	0 +1+3	Ежемесячно
5.	Своевременность выполнения исследования	Количество несвоевременно выполненных исследований	0 1 и более	1 -1	Ежемесячно
6.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Количество нарушений	0 1 и более	1 -1-3	Ежемесячно
7.	Научная работа	Статьи, выступления на конференциях	Есть Нет	1 0	Ежемесячно

Медицинские сестры, фельдшер-лаборант, лаборант, рентгенолаборант вспомогательных служб

N п/п	Наименование показателей	Единицы измерения	Показатель	Оценка в баллах	Частота оценки
1.	Выполнение технологии исследований	Доля случаев выполнения технологии исследований в полном объеме к общему числу проведенных исследований	100% 95-99% Меньше 95%	3 0 -1-3	Ежемесячно
2.	Нарушение соблюдения алгоритмов, утвержденных стандартов и приказов при выполнении технологии исследований	Число случаев и их значимость	Соблюдение Единичные случаи или отклонения малой значимости Неоднократные случаи или отклонения большой значимости	3 -1 -3	Ежемесячно
3.	Нарушение качества ведения учетно-отчетной документации	Число случаев и их значимость	Соблюдение Единичные случаи отклонения или малой значимости Неоднократные случаи отклонения или большой значимости	3 0 -3	Ежемесячно
4.	Выполнение плана исследований	Соответствие с нормой нагрузки Превышение нормы нагрузки Невыполнение нормы нагрузки	Соответствие До 25% 25-50% 50-75% и больше До 10%	0 1 3 5	Ежемесячно

			Более 10	-1 -2-3	
5.	Обоснованные жалобы	Количество жалоб	Отсутствие 1 и более	1 -1-3	Ежемесячно
6.	Трудовая дисциплина	Нарушения трудовой дисциплины	Нет Есть	0 -1-3	Ежемесячно
7.	Нарушение норм медицинской этики и деонтологии	Несоблюдение субординации, грубость в отношении больных и персонала и т.д.	Нет Есть	0 -1-3	Ежемесячно

Исполнители:

Зам.главного врача
по экономическим вопросам _____ С.В. Евстифеева

Главный бухгалтер _____ Л.А. Коннова

Приложение № 4
к Коллективному договору
на 2022 - 2025 годы

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ Н.В. Лучинина
« _____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
_____ Т.В. Стрельцова
« _____ » _____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления дополнительной денежной выплаты стимулирующего характера врачам-терапевтам участковым, врачам педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковым врачей терапевтов участковых, медицинским сестрам участковым врачей педиатров участковых, и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей), медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов, фельдшерам скорой медицинской помощи.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Нижегородской области от 29 декабря 2012 года №968 «О дополнительной денежной выплате работникам здравоохранения Нижегородской области» в целях стимулирования труда работников здравоохранения Нижегородской области, с Приказом Министерства здравоохранения Нижегородской области от 17 мая 2016 года № 464-л, Приказом Министерства здравоохранения Нижегородской области от 07 июля 2015 года № 3236 О внесении изменений в приказ от 29.11.2013 № 2913 "Об утверждении рекомендуемых показателей эффективности деятельности работников государственных учреждений здравоохранения".

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ РАСХОДОВАНИЯ СРЕДСТВ

2.1. Положение определяет порядок установления дополнительной денежной выплаты стимулирующего характера врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей), медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов, фельдшерам скорой медицинской помощи.

2.2. Дополнительная денежная выплата стимулирующего характера устанавливается исходя из расчета на 1 ставку в месяц:

- 10000 рублей врачу-терапевту участковому, врачу-педиатру участковому, врачу общей практики (семейному врачу);

- 5000 рублей медицинской сестре участковой врача-терапевта участкового, врача-педиатра участкового, медицинской сестре врача общей практики (семейного врача);

- 5000 рублей врачу скорой медицинской помощи (включая главного и старшего врачей, заведующего подстанцией и отделением, заместителя);

- 3500 рублей фельдшеру (акушерке) фельдшерско-акушерских пунктов (включая заведующего фельдшерско-акушерским пунктом) и подразделения скорой медицинской помощи;

- 2500 рублей медицинской сестре (включая медицинскую сестру патронажную) фельдшерско-акушерского пункта.

2.3. Дополнительная денежная выплата стимулирующего характера производится исходя из занимаемой должности в объеме, не менее 0,25 ставки, пропорционально отработанному времени, с учетом применения критериев оценки качества работы (Приложение № 1,2).

2.4. Денежные выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы, после предоставления актов медико-экономического контроля страховыми компаниями, на основании предоставленных фактически выполненных объемов за отчетный период медицинским статистиком. Выплата аванса не предусматривается.

Работодатель устанавливает Работнику дополнительную денежную выплату стимулирующего характера на основании решения комиссии, сформированной приказом ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ».

2.5. Контроль за правильным расходованием средств осуществляет главный бухгалтер учреждения.

Приложение 1
к положению

Критерии качества медицинской помощи для оценки деятельности врача-терапевта участкового, врача общей практики

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Выполнение функции врачебной должности	% выполнения плана	100%	+3	Ежемесячно
			менее 100%	-3	
2	Выполнение плана ФЛГ обследования прикрепленного населения на терапевтическом участке	% выполнения плана	от 95 % до 100 %	+2	Ежемесячно
			менее 95 %	-2	
3	Частота вызовов скорой медицинской помощи к больным терапевтического участка, имеющим хронические заболевания	на 1 000 населения терапевтического участка	менее или равно 25 на 1000	+2	Ежемесячно
			более 25 на 1000	-2	
4	Полнота охвата диспансеризацией ОГВН в соответствии с приказом № 36ан от 03.02.2015г.	% выполнения плана	от 95% до 100%	+2	Ежемесячно
			менее 95%	-2	

5	Частота осложнений (инфарктов миокарда, мозговых инсультов) среди прикрепившихся пациентов участка, страдающих сердечно-сосудистыми заболеваниями	на 1 000 населения терапевтического участка	менее или равно 10%	+2	2 раза в год
			более 10 %	-2	
6	Частота осложнений сахарного диабета 2 типа (диабетическая нефропатия, ретинопатия, полинейропатия, диабетическая стопа и др. среди лиц, состоящих под диспансерным наблюдением по поводу СД 2 типа	процент	менее или равно 35 %	+2	2 раза в год
			более 35 %	-2	
7	Частота выявленных больных злокачественными новообразованиями в 4 стадии всех локализаций и в 3 стадии визуальных* локализаций на терапевтическом участке	процент	менее или равно 21 %	+2	2 раза в год
			более 21 %	-2	
8	Смертность на дому прикрепленного населения	на 1 000 прикрепленного населения	0-1,2	-3	ежемесячно
			более 1,2	+3	
9	Отсутствие финансовых санкций по результатам экспертизы качества медицинской помощи СМО (по принятым актам) и обоснованных жалоб	Отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	-3	Ежеквартально
			наличие	+3	
10	Сдача учетно-отчетных форм в установленные сроки		своевременно	+2	Ежемесячно
			несвоевременно	-2	
11	Ведение электронных медицинских карт в информационной системе	процент введенных электронных карт от запланированных	от 90% до 100 %	+3	Ежемесячно
			менее 90 %	-2	
12	Трудовая дисциплина	Нарушения трудовой дисциплины	есть	-2	Ежемесячно
			нет	+2	

***Визуальные локализации злокачественных новообразований:**

- опухоль кожи (кроме меланомы);
- опухоль верхней и нижней губы;
- опухоль основания языка, десны, полости рта и других уточненных частей рта;
- опухоль околоушной и слюнной железы, небной миндалины;
- опухоль щитовидной железы, молочной железы;
- опухоль влагалища, шейки матки;
- опухоль кожи мошонки, полового члена, яичка;
- опухоль прямой кишки, заднего прохода и анального канала

**** запущенные клинические стадии туберкулеза:**

- диссеминированный туберкулез с распадом;
- инфильтративный туберкулез с распадом;
- фиброзно-кавернозный
- казеозная пневмония

Максимальные баллы 28

Минимальные баллы 28

Максимальные баллы ежеквартальные, 2 раза в год 9

Минимальные баллы ежеквартальные, 2 раза в год -9

Максимальные баллы	ежемесячные	19
Минимальные баллы	ежемесячные	-19

При выполнении показателей по критериям качества в объеме ежемесячных показателей по максимальному количеству - 19 баллов, при ежемесячном с учетом ежеквартальных показателей – 28, выплата выплачивается в 100% размере от максимальной выплаты (10000,0 руб.)

При оценки по критериям менее максимальных баллов выплата производится пропорционально (максимальная выплата/максимальное количество баллов * фактический показатель (количество баллов) с учетом фактически отработанного времени.

**Критерии качества медицинской помощи для оценки деятельности
медицинских сестер участковых терапевтических участков
медицинских сестер врачей общей практики**

№ п/п	Наименование показателя	Единицы измерения	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Полнота охвата профилактическими прививками населения терапевтического участка	% выполнения плана	от 95% до 100 %	+2	Ежемесячно
			менее 95%	-2	
2	Полнота охвата ФЛГ обследованием взрослого населения на терапевтическом участке	% выполнения плана	от 95 % до 100 %	+2	Ежемесячно
			менее 95 %	-2	
3	Полнота охвата диспансеризацией ОГВН в соответствии с приказом № 36ан от 03.02.2015г.	% выполнения плана	от 95% до 100 %	+2	Ежемесячно
			менее 95%	-2	
4	Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима. Отсутствие обоснованных жалоб. (при наличии замечаний - рапорт)	отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+2	Ежемесячно
			наличие	-2	
5	Соблюдение норм этики и деонтологии (при несоблюдении этики и деонтологии – рапорт)	Соблюдение (не соблюдение) норм этики и деонтологии	соблюдение	+2	Ежемесячно
			не соблюдение	-2	
6	Охват населения участка подворными обходами согласно утвержденного графика	Соблюдение (не соблюдение) подворных обходов	соблюдение	+2	Ежемесячно
			не соблюдение	-2	

7	Отсутствие замечаний по оформлению установленной документации: (ф. № 030/у, ф. №063/у, журнал учета диспансеризации, журнал инфекционных очагов	отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+2	Ежемесячно
			наличие	-2	

Максимальное количество баллов – 14

При выполнении показателей по критериям качества в объеме по максимальному количеству - 14 баллов, выплата выплачивается в 100% размере от максимальной выплаты (5000,0 руб.)

При оценки по критериям менее максимальных баллов выплата производится пропорционально (максимальная выплата/максимальное количество баллов * фактический показатель (количество баллов) с учетом фактически отработанного времени.

Критерии качества медицинской помощи для оценки деятельности врача-педиатра участкового

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Выполнение функции врачебной должности	% выполнения плана	100%	+3	Ежемесячно
			менее 100%	-3	
2	Полнота охвата профилактическими прививками на педиатрическом участке	% выполнения плана	от 95 % до 100 %	+2	Ежемесячно
			менее 95 %	-2	
3	Выполнение патронажей к детям 1 года жизни	% выполненных патронажей к числу подлежащих	от 95 % до 100%	+2	Ежемесячно
			менее 95 %	-2	
4.	Доля посещений новорожденных в первые 3 дня после выписки из Р/дома	% к числу новорожденных, переданных под наблюдение из р/д	от 95 % до 100%	+2	Ежеквартально
			менее 95 %	-2	
5.	Полнота охвата детей профилактическими осмотрами	% осмотренных к числу детей, подлежащих осмотру	95-100%	+3	Ежемесячно
			менее 95%	-3	
6.	Полнота охвата детей реабилитационными мероприятиями в т.ч. санаторно-курортным лечением	Количество детей, получивших реабилитационное лечение от числа нуждающихся	от 80 % до 100%	+2	Ежемесячно
			менее 80 %	-2	
7	Отсутствие финансовых санкций по результатам экспертизы качества медицинской помощи СМО (по принятым актам) и обоснованных жалоб	отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+3	Ежеквартально
			наличие	-3	
8	Ведение электронных медицинских карт в информационной системе	% введенных электронных карт от числа запланированных	от 90 % до 100 %	+3	Ежемесячно
			менее 90%	-2	

		ых			
9	Своевременная сдача учетно-отчетной документации		своевременно	+2	Ежемесячно
			несвоевременно	-2	
10	Трудовая дисциплина	Нарушения трудоустрой дисциплины	нет	+2	Ежемесячно
			есть	-2	

Максимальные баллы ежемесячные и ежеквартальные - 24

Максимальные баллы ежемесячные - 19 **24**

Баллы с отрицательными показателями **-23**

При выполнении показателей по критериям качества в объеме ежемесячных показателей по максимальному количеству - 19 баллов, при ежемесячном с учетом ежеквартальных показателей – 24, выплата выплачивается в 100% размере от максимальной выплаты (10000,0 руб.)

При оценки по критериям менее максимальных баллов выплата производится пропорционально (максимальная выплата/максимальное количество баллов * фактический показатель (количество баллов) с учетом фактически отработанного времени.

Критерии качества медицинской помощи для оценки деятельности медицинских сестер участковых педиатрических участков

№ п/п	Наименование показателя	Единицы измерения	Критерии	Оценка в %	Частота оценки
1	Полнота охвата профилактическими прививками на педиатрическом участке	% выполнения плана	от 95 до 100%	+2	Ежемесячно
			менее 95 %	-2	
2	Выполнение патронажей к детям 1 года жизни	% выполненных патронажей к числу подлежащих	от 95 % до 100%	+2	Ежемесячно
			менее 95	-2	
3	Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно- эпидемиологического режима. Отсутствие обоснованных жалоб. (при наличии замечаний-рапорт)	отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+2	Ежемесячно
			наличие	-2	
4.	Соблюдение норм этики и деонтологии (при несоблюдении этики и деонтологии- рапорт)	соблюдение (не соблюдение) норм этики и деонтологии	соблюдение	+2	ежемесячно
			не соблюдение	-2	
5.	Отсутствие замечаний по оформлению установленной медиц. документации (ф. № 063/у, Ф. №030/у, журнал инфекционных заболеваний и др.)	отсутствие (наличие замечаний)	отсутствие	+2	ежемесячно
			наличие	-2	

Максимальное количество баллов - 10

При выполнении показателей по критериям качества в объеме по максимальному количеству - 10 баллов, выплата выплачивается в 100% размере от максимальной выплаты (5000,0 руб.)

При оценке по критериям менее максимальных баллов выплата производится пропорционально (максимальная выплата/максимальное количество баллов * фактический показатель (количество баллов) с учетом фактически отработанного времени.

Критерии качества медицинской помощи для оценки деятельности фельдшера ФАПа

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	Оценка в %	Частота оценки
1	Выполнение функции врачебной должности	% выполнения плана	100%	+3	Ежемесячно
			менее 100%	-3	
2	Выполнение плана ФЛГ обследования прикрепленного населения на участке	% выполнения плана	от 95 % до 100 %	+2	Ежемесячно
			менее 95 %	-2	
3	Частота вызовов скорой медицинской помощи к больным участка, имеющим хронические заболевания	на 1 000 населения участка	менее или равно 25 на 1000	+2	Ежемесячно
			более 25 на 1000	-2	
4	Полнота охвата диспансеризацией ОГВН в соответствии с приказом № 36ан от 03.02.2015г.	% выполнения плана	от 95% до 100%	+2	Ежемесячно
			менее 95%	-2	
5	Частота осложнений (инфарктов миокарда, мозговых инсультов) среди пациентов участка, страдающих сердечно-сосудистыми заболеваниями	на 1 000 населения участка	менее или равно 10%	+2	2 раза в год
			более 10 %	-2	
6	Частота осложнений сахарного диабета 2 типа (диабетическая нефропатия, ретинопатия, полинейропатия, диабетическая стопа и др. среди лиц, состоящих под диспансерным наблюдением по поводу СД 2 типа	процент	менее или равно 35 %	+2	2 раза в год
			более 35 %	-2	
7	Частота выявленных больных злокачественными новообразованиями в 4 стадии всех локализаций и в 3 стадии визуальных* локализаций на участке	процент	менее или равно 21 %	+2	2 раза в год
			более 21 %	-2	
8	Смертность на дому прикрепленного населения	на 1 000 прикрепленного населения	0-1,2	+3	ежемесячно
			более 1,2	-3	

9	Отсутствие нарушений техники безопасности, противопожарной безопасности, сан-эпидрежима	Отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+3	ежемесячно
			наличие	-3	
10	Сдача учетно-отчетных форм в установленные сроки		своевременно	+2	Ежемесячно
			несвоевременно	-2	
11	Полнота охвата профилактическими прививками прикрепленного населения (взрослые, дети)	процент	от 95 % до 100 %	+3	Ежемесячно
			менее 95 %	-2	
12	Трудовая дисциплина, наличие обоснованных жалоб (наличие рапорта)	Нарушения трудовой дисциплины и наличие жалоб	есть	-2	Ежемесячно
			нет	+2	

Максимальный балл 28

Максимальный ежемесячный балл 22

Размер выплаты работнику (по должности) за месяц определяется путем деления максимальной суммы выплаты, установленной решением комиссии (исходя из сложившейся суммы экономии по фонду оплаты труда) на максимальный балл по критериям и умноженному на фактический балл (по результатам оценки) с учетом фактически отработанного времени.

***Визуальные локализации злокачественных новообразований:**

- опухоль кожи (кроме меланомы);
- опухоль верхней и нижней губы;
- опухоль основания языка, десны, полости рта и других уточненных частей рта;
- опухоль околоушной и слюнной железы, небной миндалины;
- опухоль щитовидной железы, молочной железы;
- опухоль влагалища, шейки матки;
- опухоль кожи мошонки, полового члена, яичка;
- опухоль прямой кишки, заднего прохода и анального канала

**** запущенные клинические стадии туберкулеза:**

- диссеминированный туберкулез с распадом;
- инфильтративный туберкулез с распадом;
- фиброзно-кавернозный
- казеозная пневмония

Критерии качества медицинской помощи для оценки деятельности врачей и фельдшеров отделений скорой медицинской помощи

№ п/п	Наименование показателей	Единица измерения	Показатель	Оценка в баллах	Частота оценки
1.	Расхождение диагноза СМП и клинического диагноза стационара	Доля случаев расхождения диагнозов СМП и клинических диагнозов стационаров к общему числу	0-10% 11-20% более 20%	+1 0 -1-3	Ежеквартально

		госпитализированных			
2.	Обоснованность госпитализации бригадой СМП	Доля госпитализированных к общему числу доставленных в стационар больных и пострадавших бригадами СМП	100-91% 90-85% менее 85%	+ 1 0 -1-3	Ежеквартально
3.	Повторные вызовы	Количество повторных вызовов к одному больному в течение 24 часов после первого посещения бригадой СМП, в том числе и после отказа от госпитализации	0-5 6-10 более 10	+1 0 -1-3	Ежемесячно
4.	Выполнение федеральных стандартов СМП	Количество отклонений от выполнения стандартов диагностики и оказания скорой медицинской помощи	0% 1-10% 11-20% более 20%	+1 0 -1 -2-3	Ежемесячно
5.	Количество случаев медицинской помощи ненадлежащего качества	Количество дефектов диагностики, тактики и медицинской помощи, приведшие к ухудшению состояния пациента, при экспертизе качества скорой медицинской помощи	0 1% более 2%	0 -1 -2-3	Ежемесячно
6.	Качество оформления медицинской документации	Количество случаев правильного и полного оформления медицинской документации при экспертизе качества скорой медицинской помощи	100% 99-95% 94-90% 89-80% менее 80%	+3 +2 0 -1 -2-3	Ежемесячно

7.	Своевременность передачи вызова бригаде СМП	Доля своевременно переданных вызовов бригаде СМП	100-95% 94-90% менее 90%	+1 0 -1	Ежемесячно
8.	Своевременность прибытия бригады СМП на вызов	Доля своевременного прибытия бригады СМП на вызов (от момента приема вызова до прибытия к пациенту)	100-98% 97-95% 94-90% менее 90%	+2 +1 0 -1-3	Ежемесячно

Приложение № 5
к Коллективному договору
на 2022 - 2025 годы

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ Н.В. Лучинина
« _____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
_____ Т.В. Стрельцова
« _____ » _____ 2022 г.

Положение
о порядке распределения фонда стимулирования
ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее положение разработано в соответствии с «Методическими рекомендациями по разработке Положения о порядке распределения фонда стимулирования ЛПУ», утвержденными Министерством здравоохранения Нижегородской области, Нижегородской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ, доведенные письмом № 315-06-19-293/207 от 28.05.2009., письмом ТФ ОМС Нижегородской области от 14.05.2009г. №01-15/2146 «О методических рекомендациях по разработке Положения о порядке распределения фонда стимулирования в ЛПУ», приказом МЗ НО от 29.11.2013 года № 2913 «Об утверждении рекомендуемых показателей эффективности деятельности работников государственных учреждений здравоохранения» (с учетом всех изменений).

Исходя из современных задач развития здравоохранения, система распределения фонда экономического стимулирования должна обеспечивать:

- усиление стимулирующей роли выплат в улучшении качества медицинского обслуживания, достижения высоких конечных результатов деятельности при рациональном использовании всех видов ресурсов;
- ликвидацию уравнительности премиальных выплат, усиление дифференциации размеров премий, в зависимости от результатов и условий труда;
- создание необходимых условий для повышения заинтересованности сотрудников в работе с меньшей численностью.

Стимулирование работников по настоящему положению производится в пределах экономии фонда заработной платы по показателям работы структурных подразделений, данных статистической, бухгалтерской и оперативной отчетности.

Главный врач совместно с профсоюзным комитетом, руководствуясь данным положением и трудовым кодексом утверждает размеры стимулирующих выплат каждому работнику согласно реального трудового вклада.

2. ВЫПЛАТЫ ФОНДА СТИМУЛИРОВАНИЯ

В Учреждениях осуществляются следующие выплаты стимулирующего характера:

1. выплаты за качество выполняемых работ;
2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
3. премиальные выплаты по итогам работы.
4. выплаты разового характера, к празднованию «дню защитника отечества», «Международного женского дня 8 Марта», «Дня медицинского работника».
5. выплаты материальной помощи.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты за качество и высокие результаты работы устанавливаются с учетом выполнения установленных показателей и балльной оценки критериев эффективности деятельности работников, утвержденных министерством здравоохранения Нижегородской области. Определение стоимости балла осуществляется исходя из суммы денежных средств подлежащих к распределению и общего количества баллов сложившихся по учреждению (**приложение № 6** к коллективному договору Положение о выплатах стимулирующего характера по показателям эффективности качества деятельности работников ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ»).

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы исчисляются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом повышающих коэффициентов (или в абсолютном выражении) и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждений ежемесячно:

- надбавка для доведения заработной платы работникам Учреждения по основной должности (профессии) и по должностям (профессиям), занимаемым в порядке совместительства, пропорционально отработанному времени до минимального размера оплаты труда при отработке месячной нормы рабочего времени не ниже МРОТ, установленного федеральным законом;

- надбавка для доведения заработной платы работников Учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемой в соответствии с новыми системами оплаты труда, до уровня не ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;

- надбавка за наставничество (работодатели вправе закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в Учреждениях и устанавливать наставникам доплаты за наставничество на условиях, определяемых коллективными договорами);

- надбавка за интенсивность труда ежемесячно.

3.3. Премиальные выплаты по итогам работы.

С целью поощрения работникам Учреждения предусматриваются выплаты:

- премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);
- премиальные выплаты к празднованию «дню защитника отечества», «Международного женского дня 8 Марта», «Дня медицинского работника».

Премирование осуществляется по решению комиссии Учреждения в пределах фондов оплаты труда Учреждения.

3.4. Материальная помощь из ФОТ по хозрасчетной деятельности выплачивается по ходатайству руководителя структурного подразделения ЦРБ и оформляется приказом главного врача в следующих случаях:

- смерти работника, наступившей в период трудовых правоотношений с учреждением или его близких родственников (мать, отец, супруг, супруга, дети);
- при рождении ребенка;
- при регистрации брака;
- в связи с юбилейными датами (женщины 50,55 лет, мужчины 50, 60 лет);
- в связи с тяжелым материальным положением (утрата, повреждение имущества в результате пожара, затопления, стихийного бедствия, нуждаемости в дорогостоящем лечении, в связи с несчастным случаем или тяжелым заболеванием, а также по другим уважительным причинам).

4. ПОРЯДОК ЛИШЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Работник может быть лишен стимулирующих выплат на 10%-100% в следующих случаях:

- заместитель главного врача по медицинской части, заведующие лечебными отделениями при невыполнении сетевых показателей без уважительных причин;
- врачи отделений при ухудшении состояния, смерти пациента по управляемым причинам;
- средний медицинский персонал – при наступлении осложнений от проводимых манипуляций, грубым нарушением дисциплины;
- финансово-экономическая служба - при несвоевременной сдаче отчетности, при выявлении грубых нарушений в результате проверки;
- хозяйственная служба – при несвоевременно выполненных работах во время аварийных ситуаций, грубом нарушении дисциплины.

При этом администрация делает полный экономический анализ ФОТ, разрабатывает план мероприятий по финансовому оздоровлению в соответствии с действующим законодательством, информирует вышестоящую организацию.

Исполнители:

Зам.главного врача

по экономическим вопросам _____ С.В. Евстифеева

Главный бухгалтер

_____ Л.А. Коннова

Приложение № 6
к Коллективному договору
на 2022 - 2025 годы

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ Н.В. Лучинина
« _____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
_____ Т.В. Стрельцова
« _____ » _____ 2022 г.

Положение
о выплатах стимулирующего характера по показателям эффективности
качества деятельности работников ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ»

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором, Постановлением Правительства Нижегородской области от 8 сентября 2015 года № 571 «Об экспериментальном проекте по совершенствованию системы оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Нижегородской области, (с учетом всех изменений), приказом министерства здравоохранения Нижегородской области от 29.11.2013г №2913 «Об утверждении рекомендуемых показателей эффективности деятельности работников государственных учреждений здравоохранения» (с учетом всех изменений).

2. Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования работников ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ» (далее Учреждение), их материальной заинтересованности в своевременности и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, повышение качества оказания медицинской помощи и другой выполняемой работы соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

3. Настоящее Положение направлено на улучшение организации лечебно-профилактической помощи, повышение качества обслуживания населения. Размеры стимулирующих выплат определяются в зависимости от конечных результатов деятельности трудового коллектива и личного вклада каждого работника учреждения.

4. Настоящее положение определяет условия и порядок выплат стимулирующего характера по показателям эффективности качества деятельности работников (далее выплата стимулирующего характера).

5. Выплата стимулирующего характера устанавливается на основании оценки результатов труда работников учреждения, за отчетный период.

6. Определение размера средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, осуществляется учреждениями самостоятельно, на основе анализа данных о плановом и сформированном фонде оплаты труда (в зависимости от источников финансирования) и фактических расходов 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.

7. При определении размера стимулирующих выплат учреждение использует:

- индивидуальную оценку результатов труда работников учреждения (за исключением руководителя);

8. Оценка результатов деятельности заместителей главного врача, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений и иных работников, непосредственно подчиненных главному врачу учреждения осуществляется главным врачом учреждения.

9. Оценка результатов деятельности руководителей структурных подразделений, отделений, кабинетов, служб, непосредственно подчиненных заместителям главного врача, главному бухгалтеру учреждения – осуществляется на основании представления соответствующего заместителя главного врача или главного бухгалтера учреждения.

10. Руководитель подразделения определяет количество баллов каждому сотруднику в соответствии с установленным порядком, с применением показателей эффективности качества деятельности работников, в зависимости от индивидуального вклада в общие результаты работы. Оценка деятельности каждого работника (в баллах) по итогам работы за месяц происходит на основании данных журнала учета трудовой деятельности. Определение количества баллов производится по основной должности. Ежемесячное подведение итогов трудовой деятельности работников происходит на общем собрании трудового коллектива каждого структурного подразделения, отделения, службы учреждения с участием представителя руководителя Работодателя и представителя профсоюзного комитета. Председателем общего собрания является руководитель подразделения. Результаты собрания оформляются протоколом, согласовываются с администрацией учреждения.

11. Оценка деятельности учреждения в целом и каждого структурного подразделения, отделения, службы, кабинета в отдельности происходит по итогам работы каждого месяца и утверждается постоянно действующей комиссией в составе заместителя главного врача по медицинской части, главного бухгалтера, заместителя главного врача по экспертизе временной нетрудоспособности, заместителя главного врача по медицинскому обслуживанию населения, заместителя главного врача по экономическим вопросам (экономиста), главной медицинской сестры, председателя профсоюзного комитета. Председателем комиссии является главный врач учреждения. Оценка деятельности осуществляется на основании представленных документов:

- протоколов из структурных подразделений, отделений, служб;
- представлений;
- расчета фонда для выплат надбавок за качество работы.

Комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда и другими нормативными актами. Результаты комиссии оформляются протоколом или иным документом.

12. Период для оценки результатов труда – прошедший месяц.

13. Определение стоимости балла каждого работника осуществляется исходя из суммы денежных средств подлежащих к распределению и общего количества максимальных баллов сложившихся по критериям по каждой должности в отдельности (Приложения №1 - №14 к Положению)

14. Размер выплаты работнику (по должности) за месяц определяется путем деления максимальной суммы выплаты, установленной решением комиссии (исходя из сложившейся суммы экономии по фонду оплаты труда) на максимальный бал по критериям и умноженному на фактический бал (по результатам оценки) с учетом фактически отработанного времени.

15. При необходимости, на основании количественных и качественных показателей, показатели эффективности могут быть изменены и дополнены комиссией по учреждению, с учетом специфики деятельности конкретного подразделения, для отдельных групп должностей или конкретного работника.

16. Использование показателей эффективности способствует более строгому учету выполнения функциональных (должностных) обязанностей работников, повышает роль коллектива в решении вопросов улучшения работы, является основой для определения размеров выплат.

17. При установлении стимулирующих надбавок, выплачиваемых из средств учреждения, подразделениям, отдельным работникам, во всех случаях учитывается выполнение государственного задания и отсутствие штрафных санкций.

18. Контроль за трудовой деятельностью работников осуществляется на следующих уровнях:

- непосредственно в структурном подразделении, отделении, службе – руководитель соответствующего структурного подразделения, отделения, службы;

- на уровне учреждения – главного врача учреждения.

19. Замечания по итогам работы структурного подразделения, отделения, службы и отдельных работников учитываются при подведении итогов за месяц, при расчете баллов. Сведения об оценке деятельности каждого работника, структурного подразделения, отделения, службы, кабинета (с количеством баллов), представляются в экономический отдел в течение двадцати календарных дней с момента окончания месяца в виде согласованного с администрацией протокола, представления. (Критерии оценки в соответствии с приложения 1,2,3 к приказу министерства здравоохранения Нижегородской области от 29.11.2013 № 2913.)

20. Ежемесячно, при наличии и в пределах имеющихся в фонде оплаты труда средств, экономический отдел производит расчет стоимости 1 балла и расчет на каждого работника по каждому, структурному подразделению, отделению, службе.

21. Предложения по распределению ежемесячного фонда представляются экономическим отделом на рассмотрение комиссии, возглавляемой главным врачом учреждения в течение 25 календарных дней после окончания месяца (анализируемого периода).

22. На основании данных расчета готовится протокол о выплатах стимулирующего характера.

23. Расчетный отдел бухгалтерии осуществляет начисления и выплату денежных средств в месяце, следующем за расчетным периодом в сроки предусмотренные для выплаты заработной платы.

24. Выплаты стимулирующего характера начисляются в абсолютном размере, максимальном размером не ограничены.

25. Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

26. В случае не согласия с оценкой деятельности работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения.

27. Ответственность за соблюдением законности, обоснованности и целесообразности расходования средств возлагается на главного врача и главного бухгалтера учреждения.

Исполнители:

Зам.главного врача

по экономическим вопросам _____ С.В. Евстифеева

Главный бухгалтер

_____ Л.А. Коннова

Приложение №1
К Положению о
выплатах стимулирующего характера по показателям
эффективности качества деятельности
работников ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ»

**Критерии качества медицинской помощи для оценки
деятельности врача-акушера-гинеколога**

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	Оценк а в баллах	Частота оценки
1	Выполнение функций врачебной должности	% выполнения плана	100%	+3	Ежемесячно
			менее 100%	-3	
2	Доля беременных, поступивших под наблюдение со сроком до 12 недель беременности	процент	от 90 % до 100 %	+2	Ежемесячно
			мене 90 %	-2	
3	Доля беременных, обследованных по новому алгоритму проведения комплексной пренатальной диагностики	процент	от 85 % до 100 %	+2	Ежемесячно
			менее 85 %	-2	
4	Ведение электронных карт в информационной системе	% введенных электронных карт от числа запланированных	от 90 % до 100 %	+2	Ежемесячно
			мене 90 %	-2	

5	Отсутствие финансовых санкций по результатам экспертизы качества медицинской помощи СМО (по принятым актам) и обоснованных жалоб	Отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+3	Ежеквартально
			наличие	-3	
6	Своевременная сдача учетно-отчетной документации		своевременно	+3	Ежемесячно
			несвоевременно	-3	
7	Трудовая дисциплина	нарушения трудовой дисциплины	нет	-2	Ежемесячно
			есть	+2	

Максимальное количество баллов - 17

Размер выплаты работнику (по должности) за месяц определяется путем деления максимальной суммы выплаты, установленной решением комиссии (исходя из сложившейся суммы экономии по фонду оплаты труда) на максимальный бал по критериям и умноженному на фактический бал (по результатам оценки) с учетом фактически отработанного времени.

Приложение №2
К Положению
о выплатах стимулирующего характера по показателям
эффективности качества деятельности
работников ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ»

Критерии качества медицинской помощи для оценки деятельности акушерки, работающей с врачом-акушером-гинекологом при оказании амбулаторно-поликлинической помощи

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Доля беременных, поступивших под наблюдение со сроком до 12 недель беременности	процент	от 90 % до 100 %	+2	Ежемесячно
			менее 90 %	-2	
2	Доля беременных, обследованных по новому алгоритму проведения комплексной пренатальной диагностики	процент	от 85 % до 100 %	+2	Ежемесячно
			менее 85 %	-2	
3	Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима. Отсутствие обоснованных жалоб. При наличии замечаний-рапорт)	отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+2	Ежемесячно
			наличие	-2	
4	Соблюдение норм этики и деонтологии (при несоблюдении этики и деонтологии-рапорт)	соблюдение (несоблюдение) норм этики и деонтологии	соблюдение	+2	Ежемесячно
			не соблюдение	-2	
5	Отсутствие замечаний по оформлению установленной документации:	отсутствие (наличие)	отсутствие	+2	Ежемесячно
			наличие	-2	

ф. № 030/у, ф. № 025-8/у-95 и др.	замечаний			
-----------------------------------	-----------	--	--	--

Максимальное количество баллов - 10

Размер выплаты работнику (по должности) за месяц определяется путем деления максимальной суммы выплаты, установленной решением комиссии (исходя из сложившейся суммы экономии по фонду оплаты труда) на максимальный бал по критериям и умноженному на фактический бал (по результатам оценки) с учетом фактически отработанного времени.

Приложение №3
К Положению о
выплатах стимулирующего характера по показателям
эффективности качества деятельности
работников ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ»

Критерии качества медицинской помощи для оценки деятельности врача стационара терапевтического профиля

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Процент выполнения плана КСГ	% выполнения плана	100%	+3	Ежемесячно
			менее 100%	-3	
2	Частота совпадений клинических и патологоанатомических диагнозов	процент	100 %	+2	Ежеквартально
			менее 100 %	-2	
3	Отсутствие финансовых санкций по результатам экспертизы качества медицинской помощи СМО (по принятым актам) и обоснованных жалоб	отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+2	Ежеквартально
			наличие	-2	
4	Частота дефектов при оказании медицинской помощи по результатам внутриведомственного контроля	процент	0-10 %	+2	Ежемесячно
			более 10 %	-2	
5	Своевременная сдача (на следующий день после выписки из стационара) медицинских карт стационарных больных (Форма № 003/у)		своевременно	+3	Ежемесячно
			несвоевременно	-3	
6	Трудовая дисциплина	случай нарушения	есть	-2	Ежемесячно
			нет	+2	

Максимальное количество баллов - 14

Размер выплаты работнику (по должности) за месяц определяется путем деления максимальной суммы выплаты, установленной решением комиссии (исходя из сложившейся суммы экономии по фонду оплаты труда) на максимальный бал по критериям и умноженному на фактический бал (по результатам оценки) с учетом фактически отработанного времени.

Приложение №4
К Положению о
выплатах стимулирующего характера по показателям
эффективности качества деятельности
работников ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ»

**Критерии качества медицинской помощи для оценки деятельности
врача стационара хирургического профиля**

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Процент выполнения плана КСГ	% выполнения плана	100%	+3	Ежемесячно
			менее 100%	-3	
2	Частота совпадений клинических и патологоанатомических диагнозов	процент	100 %	+2	Ежеквартально
			менее 100 %	-2	
3	Хирургическая активность	процент	45 % и более	+2	Ежемесячно
			менее 45 %	-2	
4	Отсутствие финансовых санкций по результатам экспертизы качества медицинской помощи СМО (по принятым актам) и обоснованных жалоб	отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+2	Ежеквартально
			наличие	-2	
5	Частота дефектов при оказании медицинской помощи по результатам внутриведомственного контроля	процент	0-10 %	+3	Ежемесячно
			более 10 %	-3	
6	Своевременная сдача (на следующий день после выписки из стационара) медицинских карт стационарных больных (Форма № 003/у)		своевременно	+3	Ежемесячно
			несвоевременно	-3	
7	Трудовая дисциплина	случай нарушения	есть	-2	Ежемесячно
			нет	+2	

Максимальное количество баллов - 17

Размер выплаты работнику (по должности) за месяц определяется путем деления максимальной суммы выплаты, установленной решением комиссии (исходя из сложившейся суммы экономии по фонду оплаты труда) на максимальный бал по критериям и умноженному на фактический бал (по результатам оценки) с учетом фактически отработанного времени.

Приложение №5
К Положению о
выплатах стимулирующего характера по показателям
эффективности качества деятельности
работников ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ»

**Критерии качества медицинской помощи для оценки деятельности
медицинских сестер палатных**

№ п/п	Наименование показателя	Единицы измерения	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Объем выполняемых работ	нагрузка по утвержденным нормативам	превышает	+1	Ежемесячно
			соответствует	0	
2	Уход за тяжелыми больными (коэффициент выхаживания)	число случаев	отсутствие	0	Ежемесячно
			до 25 %	+1	
3	Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима. Отсутствие обоснованных жалоб. (при наличии замечаний - рапорт)	отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+1	Ежемесячно
			наличие	-2	
4	Соблюдение норм этики и деонтологии (при несоблюдении этики и деонтологии – рапорт)	Соблюдение (не соблюдение) норм этики и деонтологии	соблюдение	+1	Ежемесячно
			не соблюдение	-2	
5	Отсутствие замечаний по оформлению установленной документации	отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+2	Ежемесячно
			наличие	-2	

Максимальное количество баллов 6

Размер выплаты работнику (по должности) за месяц определяется путем деления максимальной суммы выплаты, установленной решением комиссии (исходя из сложившейся суммы экономии по фонду оплаты труда) на максимальный бал по критериям и умноженному на фактический бал (по результатам оценки) с учетом фактически отработанного времени.

Приложение №6
К Положению о
выплатах стимулирующего характера по показателям
эффективности качества деятельности
работников ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ»

**Критерии качества медицинской помощи для оценки деятельности процедурной
медицинской сестры**

№ п/п	Наименование показателя	Единицы измерения	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
-------	-------------------------	-------------------	----------	-----------------	----------------

1	Объем выполняемых работ	нагрузка по утвержденным нормативам	превышает	+1	Ежемесячно
			соответствует	0	
2	Частота случаев осложнений, развившихся при несоблюдении стандарта проведения процедуры	число случаев	0	+1	Ежемесячно
			1 и более	-2	
3	Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима. Отсутствие обоснованных жалоб. (при наличии замечаний-рапорт)	отсутствие (наличие замечаний)	отсутствие	+2	Ежемесячно
			наличие	-2	
4	Соблюдение норм этики и деонтологии (при несоблюдении этики и деонтологии – рапорт)	Соблюдение (не соблюдение) норм этики и деонтологии	соблюдение	+2	Ежемесячно
			не соблюдение	-2	
5	Отсутствие замечаний по оформлению установленной документации	отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+2	Ежемесячно
			наличие	-2	

Максимальное количество баллов 8

Размер выплаты работнику (по должности) за месяц определяется путем деления максимальной суммы выплаты, установленной решением комиссии (исходя из сложившейся суммы экономии по фонду оплаты труда) на максимальный бал по критериям и умноженному на фактический бал (по результатам оценки) с учетом фактически отработанного времени.

Приложение №7
К Положению о
выплатах стимулирующего характера по показателям
эффективности качества деятельности
работников ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ»

Критерии качества медицинской помощи для оценки деятельности младшего медицинского персонала

№ п/п	Наименование показателя	Единицы измерения	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Выполнение нагрузки	норма нагрузки	более 100 %	+3	Ежемесячно
			менее 100 %	-3	
2	Качество выполняемой работы	наличие замечаний	отсутствие	+2	Ежемесячно
			наличие	-2	
3	Наличие обоснованных жалоб	количество жалоб со стороны пациентов и их родственников,	0	+2	Ежемесячно
			1 и более	-2	

		сотрудников			
4.	Трудовая дисциплина	нарушения трудовой дисциплины	нет	+2	ежемесячно
			есть	-2	
5.	нарушение норм медицинской этики и деонтологии	несоблюдение субординации, грубость в отношении больных, персонала и т.д.	нет	+2	ежемесячно
			есть	2	

Максимальный балл 11

Размер выплаты работнику (по должности) за месяц определяется путем деления максимальной суммы выплаты, установленной решением комиссии (исходя из сложившейся суммы экономии по фонду оплаты труда) на максимальный балл по критериям и умноженному на фактический балл (по результатам оценки) с учетом фактически отработанного времени.

Приложение № 8
К Положению о выплатах стимулирующего
характера по показателям
эффективности качества деятельности
работников ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ»

**Критерии качества медицинской помощи для оценки деятельности
медицинской сестры перевязочной**

№ п/п	Наименование показателя	Единицы измерения	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Объем выполняемых работ	нагрузка по утвержденным нормативам (7 перевязок в смену)	соответствует	+1	Ежемесячно
			не соответствует	0	
2	Соблюдение норм и правил по организации санитарно-эпидемиологического режима (согласно приказам). Соблюдение правил хранения и использования лекарственных средств, перевязочного материала, дезинфицирующих средств.	отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+1	Ежемесячно
			наличие	-1	
3	Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности. Отсутствие обоснованных жалоб. (при наличии замечаний - рапорт)	отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+1	Ежемесячно
			наличие	-1	

4	Соблюдение норм этики и деонтологии (при несоблюдении этики и деонтологии – рапорт)	Соблюдение (не соблюдение) норм этики и деонтологии	соблюдение	+1	Ежемесячно
			не соблюдение	-1	
5	Отсутствие замечаний по оформлению установленной документации	отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+2	Ежемесячно
			наличие	-2	

Максимальное количество баллов 6

Размер выплаты работнику (по должности) за месяц определяется путем деления максимальной суммы выплаты, установленной решением комиссии (исходя из сложившейся суммы экономии по фонду оплаты труда) на максимальный бал по критериям и умноженному на фактический бал (по результатам оценки) с учетом фактически отработанного времени.

Приложение № 9
К Положению о
выплатах стимулирующего характера по показателям
эффективности качества деятельности
работников ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ»

Критерии качества медицинской помощи для оценки деятельности старшей операционной медицинской сестры

№ п/п	Наименование показателя	Единицы измерения	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Объем выполняемых работ	нагрузка по утвержденным нормативам (1 операция в смену)	соответствует	+1	Ежемесячно
			не соответствует	0	
2	Соблюдение норм и правил по организации санитарно-эпидемиологического режима (согласно приказам). Соблюдение правил хранения и использования лекарственных средств, перевязочного материала, дезинфицирующих средств.	отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+1	Ежемесячно
			наличие	-1	
3	Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности. Отсутствие обоснованных жалоб. (при наличии замечаний - рапорт)	отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+1	Ежемесячно
			наличие	-1	
4	Соблюдение норм этики и деонтологии (при несоблюдении этики и деонтологии – рапорт)	Соблюдение (не соблюдение) норм этики и деонтологии	соблюдение	+1	Ежемесячно
			не соблюдение	-1	
5	Отсутствие замечаний по оформлению установленной документации	отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+1	Ежемесячно
			наличие	-1	

6	Повышение профессионального уровня. Проведение тех.учеб и посещение внутрибольничных конференций.	Соблюдение (не соблюдение)	соблюдение	+1	Ежемесячно
			не соблюдение	-1	
7	Участие в разработке локальных нормативных документов (СОПов, инструкций)	1 документ в месяц	выполнение	+2	Ежемесячно
			не выполнение	-2	

Максимальное количество баллов 8

Размер выплаты работнику (по должности) за месяц определяется путем деления максимальной суммы выплаты, установленной решением комиссии (исходя из сложившейся суммы экономии по фонду оплаты труда) на максимальный бал по критериям и умноженному на фактический бал (по результатам оценки) с учетом фактически отработанного времени.

Приложение № 10
К Положению о
выплатах стимулирующего характера по показателям
эффективности качества деятельности
работников ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ»

Критерии качества медицинской помощи для оценки деятельности старших медицинских сестер

№ п/п	Наименование показателя	Единицы измерения	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Объем выполняемых работ	нагрузка по утвержденным нормативам	превышает	+1	Ежемесячно
			соответствует	0	
2	Соблюдение норм и правил по организации санитарно-эпидемиологического режима (согласно приказам). Соблюдение правил хранения и использования лекарственных средств, перевязочного материала, дезинфицирующих средств.	отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+1	Ежемесячно
			наличие	-1	
3	Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности. Отсутствие обоснованных жалоб. (при наличии замечаний - рапорт)	отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+1	Ежемесячно
			наличие	-1	
4	Соблюдение норм этики и деонтологии (при несоблюдении этики и деонтологии – рапорт)	Соблюдение (не соблюдение) норм этики и деонтологии	соблюдение	+1	Ежемесячно
			не соблюдение	-1	

5	Отсутствие замечаний по оформлению установленной документации	отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+1	Ежемесячно
			наличие	-1	
6	Повышение профессионального уровня. Проведение тех.учеб и посещение внутрибольничных конференций.	Соблюдение (не соблюдение)	соблюдение	+1	Ежемесячно
			не соблюдение	-1	
7	Участие в разработке локальных нормативных документов (СОПов, инструкций)	1 документ в месяц	выполнение	+2	Ежемесячно
			не выполнение	-2	

Максимальное количество баллов 8

Размер выплаты работнику (по должности) за месяц определяется путем деления максимальной суммы выплаты, установленной решением комиссии (исходя из сложившейся суммы экономии по фонду оплаты труда) на максимальный бал по критериям и умноженному на фактический бал (по результатам оценки) с учетом фактически отработанного времени.

Приложение № 11
К Положению о
выплатах стимулирующего характера по показателям
эффективности качества деятельности
работников ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ»

**Критерии качества медицинской помощи для оценки деятельности
медицинской сестры центральной стерилизационной**

№ п/п	Наименование показателя	Единицы измерения	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Контроль работы стерилизаторов (физический, химический, бактериологический методы)	по утвержденным нормативам	проводится	+1	Ежемесячно
			не проводится	0	
2	Соблюдение норм загрузки стерилизационных коробок изделиями медицинского назначения. Соблюдение правил разгрузки стерилизаторов.	отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+1	Ежемесячно
			наличие	0	
3	Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима. Отсутствие обоснованных жалоб.	отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+1	Ежемесячно
			наличие	-2	

	(при наличии замечаний - рапорт)				
4	Соблюдение норм этики и деонтологии (при несоблюдении этики и деонтологии – рапорт)	Соблюдение (не соблюдение) норм этики и деонтологии	соблюдение	+1	Ежемесячно
			не соблюдение	-2	
5	Отсутствие замечаний по оформлению установленной документации	отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+2	Ежемесячно
			наличие	-2	

Максимальное количество баллов 6

Размер выплаты работнику (по должности) за месяц определяется путем деления максимальной суммы выплаты, установленной решением комиссии (исходя из сложившейся суммы экономии по фонду оплаты труда) на максимальный бал по критериям и умноженному на фактический бал (по результатам оценки) с учетом фактически отработанного времени.

Приложение № 12
К Положению о
выплатах стимулирующего характера по показателям
эффективности качества деятельности
работников ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ»

Критерии качества медицинской помощи для оценки деятельности медицинского регистратора.

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Четкое и полное информирование населения о правилах и порядке оказания медицинской помощи	Количество замечаний от зав. отделений, врачей, средних медицинских работников	Отсутствие 1 и более	+2 -2	ежемесячно
2	Наличие замечаний от руководства медицинской организации(главного врача, заместителей главного врача, зав. поликлиникой)	Количество замечаний (приказы, акты проверок, протоколы заседаний комиссий)	отсутствие	+2	ежемесячно
			1 и более	-2	
3	Наличие обоснованных жалоб со стороны пациентов(родственников пациентов), медицинских работников на несоблюдение норм этики и деонтологии, отсутствие медицинских карт амбулаторных пациентов	Обоснованные жалобы(журнал учета обращений, письменные жалобы от населения, рапорта от медицинских работников)	отсутствие	+2	ежемесячно
			1 и более	-2	
4	Сохранность медицинских карт, дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие(наличие) дефектов, сохранность медицинских	Отсутствие дефектов, сохранность медицинских	+2	ежемесячно

		карт(результаты ведомственного контроля)	карт		
			Наличие дефектов, случаев необоснованного отсутствия в МО медицинских карт	-2	
5	Удовлетворенность пациентов работой регистратуры	По результатам анкетирования	80% и более	+2	ежемесячно
			Менее 80%	-2	
6	Трудовая дисциплина	Соблюдение (не соблюдение)	Соблюдение	+2	ежемесячно
			Не соблюдение	-2	
	Правильность заполнения медицинской документации и введения в систему РМИС (б/л, водительская, справка о смерти, запись пациентов)	Количество замечаний	соблюдение не соблюдение	+2 -2	ежемесячно

Максимальная сумма баллов 14

Размер выплаты работнику (по должности) за месяц определяется путем деления максимальной суммы выплаты, установленной решением комиссии (исходя из сложившейся суммы экономии по фонду оплаты труда) на максимальный бал по критериям и умноженному на фактический бал (по результатам оценки) с учетом фактически отработанного времени.

Приложение № 13
К Положению о
выплатах стимулирующего характера по показателям
эффективности качества деятельности
работников ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ»

Критерии качества медицинской помощи для оценки деятельности медицинской сестры (акушерки) смотрового кабинета

№ п/п	Наименование показателя	Единицы измерения	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Процент охвата женщин цитологическим исследованием (частное от деления числа женщин, обследованных цитологическим методом на число женщин, осмотренных в смотровом кабинетех100%)	Не менее % от числа обследованных	соответствует	+1	Ежемесячно
			не соответствует	0	
2	Удельный вес ЗНО в структуре выявленных заболеваний (частное от деления числа выявленных ЗНО	Не менее %	соответствует	+1	Ежемесячно
			не соответствует	0	

	различных локализаций на число выявленных заболеваний x 100%)				
3	Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима. Отсутствие обоснованных жалоб. (при наличии замечаний - рапорт)	отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+1	Ежемесячно
			наличие	-2	
4	Соблюдение норм этики и деонтологии (при несоблюдении этики и деонтологии – рапорт)	Соблюдение (не соблюдение) норм этики и деонтологии	соблюдение	+1	Ежемесячно
			не соблюдение	-2	
5	Отсутствие замечаний по оформлению установленной документации	отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+2	Ежемесячно
			наличие	-2	

Максимальное количество баллов 6

Размер выплаты работнику (по должности) за месяц определяется путем деления максимальной суммы выплаты, установленной решением комиссии (исходя из сложившейся суммы экономии по фонду оплаты труда) на максимальный бал по критериям и умноженному на фактический бал (по результатам оценки) с учетом фактически отработанного времени.

Приложение № 14
К Положению о
выплатах стимулирующего характера по показателям
эффективности качества деятельности
работников ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ»

Критерии качества медицинской помощи для оценки деятельности старшей медицинской сестры поликлинического отделения

№ п/п	Наименование показателя	Единицы измерения	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Внедрение «бережливых технологий», проведение хронометража, анализ работы ежемесячно	1 мероприятие по «бережливому производству», 1 хронометраж в месяц	соблюдение	+1	Ежемесячно
			не соблюдение	0	
2	Соблюдение норм и правил по организации санитарно-эпидемиологического режима (согласно приказам). Соблюдение правил хранения и использования лекарственных средств, перевязочного	отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+1	Ежемесячно
			наличие	-1	

	материала, дезинфицирующих средств.				
3	Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности. Отсутствие обоснованных жалоб. (при наличии замечаний - рапорт)	отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+1	Ежемесячно
			наличие	-1	
4	Соблюдение норм этики и деонтологии (при несоблюдении этики и деонтологии – рапорт)	Соблюдение (не соблюдение) норм этики и деонтологии	соблюдение	+1	Ежемесячно
			не соблюдение	-1	
5	Отсутствие замечаний по оформлению установленной документации	отсутствие (наличие) замечаний	отсутствие	+1	Ежемесячно
			наличие	-1	
6	Повышение профессионального уровня. Проведение тех.учеб и посещение внутрибольничных конференций.	Соблюдение (не соблюдение)	соблюдение	+1	Ежемесячно
			не соблюдение	-1	
7	Участие в разработке локальных нормативных документов (СОПов, инструкций)	1 документ в месяц	выполнение	+2	Ежемесячно
			не выполнение	-2	

Максимальное количество баллов 8

Размер выплаты работнику (по должности) за месяц определяется путем деления максимальной суммы выплаты, установленной решением комиссии (исходя из сложившейся суммы экономии по фонду оплаты труда) на максимальный бал по критериям и умноженному на фактический бал (по результатам оценки) с учетом фактически отработанного времени.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ Н.В. Лучинина
« _____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
_____ Т.В. Стрельцова
« _____ » _____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении денежных средств ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ, полученных за счет приносящей доход деятельности.

Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 4 октября 2012 г. N 1006 «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРАВИЛ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ МЕДИЦИНСКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ПЛАТНЫХ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ» и Положением о порядке оказания платных медицинских услуг ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ».

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок распределения денежных средств, полученных за счет средств предприятий и организаций, личных средств граждан и в порядке добровольного медицинского страхования и устанавливает:

1. до 40% денежных средств направляются на оплату труда работников;
2. не менее 60% денежных средств на увеличение стоимости материальных запасов, услуги по содержанию имущества, прочие расходы, увеличение стоимости основных средств, приобретения оборудования.

1.2 Оплата труда работников за оказание платных в том числе медицинских услуг вводится для решения следующих основных задач:

- стимулирования повышения активности по видам медицинских услуг, в которых имеется повышенная потребность;
- стимулирования выполнения или освоения более сложных медицинских манипуляций и операций;
- более адекватной оценки трудового вклада работников и формирование кадрового резерва наиболее квалифицированных специалистов, выполняющих платные медицинские услуги.

1.3 Величина денежных средств на оплату работников каждого подразделения, фактически оказавших платные медицинские услуги, определяется ежемесячно расчетным путем, по данным экономиста, в пределах поступивших средств за оказанные платные медицинские услуги.

Раздел 2. Планирование и бюджетный учет средств от приносящей доход деятельности.

2.1 Учреждение, финансируемое за счет средств бюджетов всех уровней, государственных внебюджетных фондов, выделяемых по смете доходов и расходов бюджетного учреждения или получающие доходы от платных в том числе медицинских услуг, оказанных гражданам в рамках Территориальной программы обязательного медицинского страхования, а также получающие

доходы от иных источников, в целях налогообложения обязаны вести раздельный учет доходов (расходов), полученных (произведенных) в рамках целевого финансирования и за счет иных источников.

2.2 Средства, полученные от приносящей доход деятельности, расходуются Учреждением в соответствии планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий год, утвержденным в установленном порядке.

2.3 Учреждение вправе заключать договоры и осуществлять оплату продукции, выполнения работ и оказания услуг, аренда помещений в том числе жилых предусмотренных указанными договорами, за счет средств от приносящей доход деятельности, в пределах, утвержденных в установленном законодательством порядке плане финансово-хозяйственной деятельности.

2.4 Доходы, фактически полученные Учреждением от платных услуг сверх плана финансово-хозяйственной деятельности, подлежат включению в план финансово-хозяйственной деятельности.

Раздел 3. Учет рабочего времени при оказании платных медицинских услуг Учреждением.

3.1 Платные медицинские услуги оказываются медицинским персоналом в свободное от основной работы время с обязательным составлением раздельных графиков по основной работе и работе по оказанию платных медицинских услуг.

3.2 Оказание платных медицинских услуг в основное рабочее время допускается в виде исключения в связи с технологией их проведения, при условии первоочередного оказания гражданам бесплатной медицинской помощи. Часы работы медицинского персонала, оказывающего платные услуги во время основной работы, отражаются в таблице учета рабочего времени по основной деятельности.

3.3. Услуги косвенно связанные с медицинской помощью (пребывание в стационаре с предоставлением койко-места с целью обеспечения ухода за больным, предоставление палат повышенной комфортности, выдача справок и дубликатов по запросам граждан в случаях, когда законом не предусмотрен обязательный характер выдачи справок и т.д.) в графике учета рабочего времени по приносящей доход деятельности не отражаются.

Часы работы персонала косвенно связанного с медицинской помощью (фельдшер кабинета доврачебного осмотра, медицинская сестра кабинета медицинской профилактики, бухгалтер, кассир, экономист, общепольничный немедицинский персонал), отражаются в таблице учета основного рабочего времени.

Раздел 4. Порядок учета средств.

4.1 Источником поступления финансовых средств, при оказании платной в том числе медицинской помощи являются:

- средства по договорам с работодателями (предприятиями, организациями, учреждениями и т.д.) по оказанию медицинской помощи работникам предприятий;
- средства по договорам добровольного медицинского страхования;
- личные средства граждан;
- другие разрешенные законом источники.

4.2 Доходы по платным в том числе услугам могут поступать в Учреждение путем безналичных расчетов согласно заключенным договорам на

оказание услуг. Перечисление сумм осуществляется на расчетный счет Учреждения.

4.3 Доходы могут также вноситься наличностью в кассу, согласно договору о платных услугах, заключенного с пациентом. Нумерация договора соответствует номеру и дате оплаченного чека.

4.4 Прием наличных денег производится с применением контрольно-кассовых машин с выдачей чека и расшифровки услуг, а также в исключительных случаях по квитанциям строгой отчетности, пронумерованным и сброшюрованным в книжки. На бланках квитанций должны быть заполнены реквизиты: ФИО пациента, адрес, наименование медицинской услуги, наименование, адрес лечебного учреждения.

4.5 Ежедневно кассир Учреждения ведет журнал учета кассира-операциониста.

Принятые по приходному ордеру деньги должны не позднее следующего дня сдаваться на расчетный счет Учреждения.

4.6 Ежедневно кассир совместно с бухгалтерии производят сверку денежных средств, поступивших в кассу. Сумма сданной наличности в кассу должна соответствовать разнице между показаниями счетчика на конец текущего рабочего дня и показаниями счетчика на начало следующего рабочего дня в журнале учета кассира-операциониста. Кассир бухгалтерии ежемесячно 1-го числа передает справку о выполненных объемах платных медицинских услуг за месяц, заверенную главным бухгалтером, экономисту. Экономист осуществляет распределение заработной платы от оказания платных услуг по отделениям и 20 числа каждого месяца передает подписанные протоколы распределения заработной платы бухгалтеру по заработной плате для ее начисления.

4.7 Доходы от платных услуг направляются в первую очередь на возмещение затрат, учтенных в себестоимости услуг, на выплату зарплаты медицинскому и прочему персоналу.

Раздел 5. Порядок распределения и расходования средств.

5.1. Фактически полученный доход направляется на:

- оплату труда;
- выплаты начислений на оплату труда;
- возмещение затрат при оказании платных медицинских услуг в том числе: медикаменты, питание, мягкий инвентарь, коммунальные услуги, а также затраты развитие материально-технического оснащения учреждения.

5.2. Распределение денежных средств фонда оплаты труда между работниками осуществляется с учетом их индивидуального трудового вклада при оказании платных медицинских услуг при наличии денежных средств по финансовым итогам и утверждается руководителем Учреждения в установленном порядке.

Денежные средства, полученные за оказание платных услуг направляются на:

- образование резервного фонда в % отношении от выполненного объема платных услуг для последующей выплаты отпускных и компенсаций за неиспользованный отпуск при увольнении. Размер резервного фонда ежегодно определяется экономическим расчетом и утверждается приказом главного врача.

— образование фонда оплаты труда основного персонала, без резервного фонда, по установленному нормативу к доходам (определяется структурой цен).

5.3. Размер материального поощрения руководителя Учреждения за организацию работы по оказанию платных медицинских услуг согласовывается Министерством здравоохранения.

5.4. На оплату труда (с учетом начислений) Учреждением направляются до 40% средств доходов от платных услуг.

5.5. Распределение заработной платы работникам осуществляется в зависимости от объема и качества оказанных услуг каждым сотрудником (с учетом % соотношения заработной платы врачей, среднего и младшего персонала), при наличии денежных средств по финансовым итогам и оформляется протоколом комиссии, утверждается главным врачом. В состав комиссии входят члены коллектива поликлинического отделения.

Комиссия имеет право, с разрешения главного врача, изменить % соотношения заработной платы врачей, среднего и младшего персонала, оформив протоколом конференции.

5.6. Фонд заработной платы труда вспомогательного медицинского персонала формируется при наличии денежных средств по финансовым итогам в виде % от общего объема поступивших средств без резервного фонда и распределяется следующим образом:

— заведующий поликлинического отделения – 1,5% от полученного дохода по платным услугам за организацию и контроль платных услуг;

— фельдшер, медсестра кабинета доврачебного осмотра – 1,5% от полученного дохода по платным услугам за проведение периодических медицинских осмотров организациям и физическим лицам;

Изменения формирования ФОТ по различным причинам регулируется дополнениями к настоящему Положению, согласованными в установленном порядке.

5.7. Заработная плата административного персонала начисляется при наличии денежных средств по финансовым итогам и определяется в размере 13,5% от общего объема поступивших средств без резервного фонда и распределяется следующим образом:

— заместитель главного врача по экономическим вопросам – 1,5% за ценообразование, экономическое обоснование, подготовку договоров по платным услугам;

— экономист – 1,5% за заключение договоров по платным услугам;

- экономист – 1,5% за проведение конкурсных процедур по внебюджетной деятельности;

— главный бухгалтер – 1,5% за организацию ведения бухгалтерского учета, контроля и отчетности за обеспечение финансирования плана финансово-хозяйственной деятельности, за своевременную выплату заработной платы по платным услугам.

- заместитель главного бухгалтера -1,5% за ведения бухгалтерского учета;

- бухгалтеру по расчетам - 1,5% начисление и выплата заработной платы по платным услугам;

- бухгалтеру по работе с казначейством -1,5% за ведения бухгалтерского учета;

- двум бухгалтерам по учету материалов и разработке отчетов материально- ответственных лиц по 1,5% * 2=3% за ведения бухгалтерского учета;

- кассиру -1,5% за ведения бухгалтерского учета;

Распределение заработной платы административного персонала оформляется протоколом и представляется заместителем главного бухгалтера на утверждение главного врача больницы.

Главный врач имеет право изменять % распределения заработной платы в зависимости от объема личного участия и утверждается приказом по Учреждению. В суммарном выражении % распределения заработной платы административного персонала не должен превышать 13,50% от полученного дохода по платным и хоздоговорным услугам.

Распределение заработной платы оформляется протоколом комиссии, утверждается главным врачом.

5.8. В фонд материального поощрения направляются средства экономии ФОТ.

По финансовым итогам отчетного периода возможны выплаты премии сотрудникам Учреждения при отсутствии претензий со стороны пациентов. За умелый маркетинг при организации платных услуг возможно вознаграждение работников аппарата управления.

Исполнители:

Зам.главного врача

по экономическим вопросам

_____ С.В. Евстифеева

Главный бухгалтер

_____ Л.А. Коннова

Приложение № 8
к Коллективному договору
на 2022 - 2025 годы

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ Н.В. Лучинина
« _____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
_____ Т.В. Стрельцова
« _____ » _____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда медицинских работников, оказывающих медицинскую помощь женщинам в период беременности, в период родов и послеродовой период, а также по диспансерному наблюдению ребенка в течение первого года жизни.

Настоящее положение разработано в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 2 апреля 2020 г. N 266н «О Порядке расходования средств, перечисленных медицинскими организациями на оплату услуг, оказанных женщинам в период беременности (услуг по оказанию медицинской помощи и по оказанию правовой, психологической и медико-социальной помощи), услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период и в послеродовой период, а также услуг по проведению профилактических медицинских осмотров ребенка в течении первого года и критериям качества медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, и медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период».

Средства, поступившие от регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации распределяются по следующим направлениям:

1. За амбулаторно-поликлиническую помощь женщинам в период беременности:

1.1 на оплату труда врачей-специалистов, среднего и младшего медицинского персонала в размере 45 % указанных средств, в зависимости от качества оказанной медицинской помощи (критерии качества которой утверждены Приложением № 2 к приказу Министерства здравоохранения РФ от 02.04.2020 № 266Н) распределяются следующим образом:

- врачу акушеру-гинекологу-53%
- акушерке-23%
- терапевту, оказывающему медицинскую помощь беременным женщинам-15%
- резерв на отпуска-7%
- резерв на больничные листы в первые три дня-2%

1.2. 55% денежных средств, перечисленных территориальным ФСС РФ, направляется на оснащение медицинским оборудованием, инструментарием, мягким инвентарем, обеспечение медикаментами и изделиями медицинского назначения, дополнительным питанием беременных женщин.

Средства, оставшиеся от снижения размера средств на оплату труда по результатам оценки качества, направлять на оплату отпускных, оснащение медицинским оборудованием, инструментарием.

2. Средства, полученные за диспансерное наблюдение ребенка в течение первого года жизни расходовать 100% на оплату труда медицинского персонала, за исключением врачей- педиатров участковых и медицинских сестер врачей общей практики.

Данные выплаты включаются в среднюю заработную плату.

Бухгалтеру по расчетам производить оплату при получении средств из регионального отделения Фонда социального страхования в соответствии с настоящим положением и количеством часов, отработанных медицинскими работниками в данном календарном периоде, вести обособленный учет средств на оплату услуг.

Исполнители:

Зам.главного врача

по экономическим вопросам

_____ С.В. Евстифеева

Главный бухгалтер

_____ Л.А. Коннова

Приложение № 9

к Коллективному договору
на 2022 - 2025 годы

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома

_____ Н.В. Лучина

« _____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач

_____ Т.В. Стрельцова

« _____ » _____ 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, в которых оплата за работу в ночное время
производится с учетом коэффициента 1,0**

(на основании Положения по оплате труда работников
ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ»)

1. Медицинский персонал, занятый оказанием экстренной скорой и неотложной помощи (старший фельдшер отделения скорой медицинской помощи, фельдшер отделения скорой медицинской помощи, фельдшер (медицинская сестра) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам;
2. Водители скорой и неотложной медицинской помощи.
3. Дежурный врач стационара.
4. Врачи, средний и младший медицинский персонал палат реанимации и интенсивной терапии (врач-анестезиолог-реаниматолог, медицинские сестры палатные, санитарки палатные палаты реанимации и интенсивной терапии)

Исполнители:

Зам.главного врача

по экономическим вопросам

_____ С.В. Евстифеева

Главный бухгалтер

_____ Л.А. Коннова

Приложение № 10
к Коллективному договору
на 2022 - 2025 годы

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ Н.В. Лучина
« _____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
_____ Т.В. Стрельцова
« _____ » _____ 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, работа в которых дает право работникам на компенсационные
выплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда
(по результатам СОУТ)

№ п/п	Наименование должностей	Размер компенсационной выплаты	Класс условий труда по результатам СОУТ	Основание
Инфекционное отделение				
1	Заведующий отделением врач-инфекционист	0,1	3.3	Положение об оплате труда работников прил. № 1 п.1.3; СОУТ 2018 г.
2	Медицинская сестра палатная	0,1	3.3	
3	Санитарка палатная	0,1	3.3	Положение об оплате труда работников прил. № 1 п.1.3; СОУТ 2019 г.
Хирургическое отделение				
4	Врач-хирург – заведующий отделением	0,1	3.2	Положение об оплате труда работников прил. № 1 п.1.8; СОУТ 2022 г.
5	Врач-хирург	0,1	3.2	
6	Медицинская сестра палатная	0,1	3.2	
7	Старшая операционная медицинская сестра	0,1	3.2	
8	Медицинская сестра перевязочной	0,1	3.2	
9	Медицинская сестра анестезист	0,1	3.2	
10	Санитарка операционной	0,1	3.2	
11	Санитарка палатная	0,1	3.2	
12	Кастелянша	0,04	3.1	
13	Уборщик служебных помещений	0,04	3.1	
14	Врач акушер – гинеколог	0,04	3.2	

Палата реанимации и интенсивной терапии				
15	Врач анестезиолог-реаниматолог	0,1	3.2	Положение об оплате труда работников прил. № 1 п.1.10; СОУТ 2022 г.
16	Медицинская сестра палатная	0,1	3.2	
17	Санитарка палатная	0,1	3.2	
Отделение лучевой диагностики				
18	Врач-рентгенолог	0,1	3.2	Положение об оплате труда работников прил. № 1 п.1.13; СОУТ 2019 г.
19	Рентгенолаборант	0,1	3.2	
20	Рентгенолаборант флюорографического кабинета	0,1	3.2	
21	Санитарка	0,1	3.2	
22	Медицинская сестра кабинета УЗИ	0,1	3,2	Положение об оплате труда работников прил. № 1 п.1.13; СОУТ 2022 г.
Кабинеты ультразвуковой диагностики и эндоскопический				
23	Врач УЗИ	0,1	3.2	Положение об оплате труда работников прил. № 1 п.1.16; СОУТ 2018 г
24	Врач-эндоскопист	0,1	3.2	Положение об оплате труда работников прил. № 1 п.1.16 СОУТ 2019 г
25	Медицинская сестра кабинета УЗИ	0,1	3,2	
26	Медицинская сестра эндоскопического кабинета	0,1	3.2	
Физиотерапевтическое отделение				
27	Старшая медицинская сестра	0,1	3.2	Положение об оплате труда работников прил. № 1 п.1.18; СОУТ 2018 г.
28	Медицинская сестра по физиотерапии	0,1	3.2	
Организационно- методический отдел				
29	Медицинский регистратор архива	0,04	3.1	Ст.147 ТК РФ СОУТ 2022 г, Положение об оплате труда работников п.4.3.9
Дневной стационар поликлинического отделения				
30	Врач-терапевт	0,04	3,2	Положение об оплате труда работников п.4.3.9. СОУТ 2022 г.
31	Медицинская сестра процедурной	0,1	3,2	Положение об оплате труда работников прил. № 1 п.1.18 СОУТ 2022 г.
Поликлиническое отделение				
32	Врач-хирург	0,1	3.2	Положение об оплате труда работников прил. № 1 п.1.19; СОУТ 2022 г.
33	Медицинская сестра хирургического кабинета	0,1	3.2	
34	Врач-психиатр Участковый	0,17	3.2	Положение об оплате труда работников прил. № 1 п.2.2; СОУТ 2019 г.
35	Медицинская сестра участковая врача-психиатра участкового	0,17	3.2	
36	Врач психиатр - нарколог участковый	0,17	3.2	

37	Медицинская сестра участковая врача психиатра-нарколога участкового	0,17	3.3	Положение об оплате труда работников прил. № 1 п.2.2; СОУТ 2018 г.
38	Фельдшер кабинета доврачебного осмотра	0,04	3.2	ст. 147 ТК РФ, СОУТ 2018 г., Положение об оплате труда работников п.4.3.9
39	Медицинская сестра кабинета функциональной диагностики	0,04	3.2	Положение об оплате труда работников п.4.3.9 СОУТ 2021 г.
40	Врач-терапевт участковый	0,04	3.2	ст. 147 ТК РФ, СОУТ 2020 г. Положение об оплате труда работников прил.п.4.3.9
41	Медицинская сестра участковая врача - терапевта участкового	0,04	3.2	
42	Врач общей практики	0,04	3.2	
43	Медицинская сестра поликлиники	0,04	3.2	
44	Врач-офтальмолог	0,04	3.2	
45	Медицинская сестра офтальмологического кабинета	0,04	3.2	
46	Врач - невролог	0,04	3.2	
47	Заведующий поликлиническим отделением	0,04	3.2	
48	Мед. сестра неврологического кабинета	0,04	3.2	
49	Медицинская сестра смотрового кабинета	0,04	3.2	
50	Старшая медицинская сестра	0,04	3.2	
51	Медицинский регистратор	0,04	3.2	
52	Врач-педиатр участковый	0,04	3.2	
53	Медицинская сестра участковая врача-педиатра участкового	0,04	3.2	
54	Врач фтизиатр – участковый	0,6	3.2	
55	Врач инфекционист	0,04	3.2	Положение об оплате труда работников п.4.3.9
56	Врач акушер-гинеколог	0,04	3.2	ст. 147 Трудового кодекса

57	Акушерка	0,04	3.2	РФ, СОУТ 2021 г.	
58	Медицинская сестра кабинета медицинской профилактики	0,04	3.2		
59	Врач кабинета мед.профилактики	0,04	3.2		
60	Врач-онколог	0,04	3.2		
61	Врач - профпатолог	0,04	3.2		
62	Врач педиатр районный	0,04	3.2		
63	Медицинская сестра онкологического кабинета	0,04	3.2		
64	Медицинская сестра кабинета врача педиатра	0,04	3.2		
65	Врач оториноларинголог	0,04	3.2		ст. 147 ТК РФ, СОУТ 2019 г., Положение об оплате труда работников п.4.3.9
66	Медицинская сестра оториноларингологического кабинета	0,04	3.2		
67	Врач-дерматовенеролог	0,1	3.2		Положение об оплате труда работников прил. № 1 п.1.7; СОУТ 2020 г.
68	Медицинская сестра дерматовенерологического кабинета	0,1	3.2		Положение об оплате труда работников прил. № 1 п.1.7; СОУТ 2020 г.
69	Медицинская сестра процедурной	0,1	3.2		Положение об оплате труда работников прил. № 1 п.1.18 СОУТ 2021 г.
70	Врач кардиолог	0,04	3.2		г. 147 Трудового кодекса РФ, СОУТ 2022 г., Положение об оплате труда работников п.4.3.9
71	Врач-эндокринолог	0,04	3.2		
72	Врач-эндокринолог детский	0,04	3.2		
73	Врач-инфекционист кабинета по работе с ВИЧ инфекцией	0,21	3.3	Положение об оплате труда работников прил.1,п.5.4, ст. 147 ТК РФ, СОУТ 2022 г	
74	Фельдшер	0,04	3.2	ст.147 ТК РФ, СОУТ 2022 г., Положение об оплате труда работников п.4.3.9	
Стоматологическое отделение					
75	Зав. стоматологическим отделением. Врач стоматолог - терапевт	0,04	3.2	ст. 147 Трудового кодекса РФ, СОУТ 2018 г. Положение об оплате труда работников, п.4.3.9	
76	Медицинская сестра	0,04	3.2		
77	Зубной врач	0,04	3.2		
78	Медицинский регистратор	0,04	3.1		
79	Врач стоматолог	0,04	3.2	ст. 147 Трудового кодекса РФ, СОУТ 2021 г. Положение об оплате труда работников, п.4.3.9	
80	Гигиенист стоматологический	0,04	3.2		

81	Врач-стоматолог-детский	0,1	3,2	ст. 147 ТК РФ, СОУТ 2022 г. Положение об оплате труда работников, прил. № 1,п.1.18
Ортопедическое отделение				
82	Врач стоматолог-ортопед	0,04	3.2	ст. 147 ТК РФ, СОУТ 2021 г. Положение об оплате труда работников п.4.3.9
83	Зубной техник	0,04	3.2	
Отделение скорой медицинской помощи				
84	Фельдшер	0,04	3.2	ст. 147 ТК РФ, СОУТ 2022 г., Положение об оплате труда работников, п.4.3.9
85	Старший фельдшер	0,04	3.2	ст. 147 ТК РФ, СОУТ 2020 г Положение об оплате труда работников, п.4.3.9
86	Медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам	0,04	3.2	
87	Фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам	0,04	3.2	ст. 147 ТК РФ, СОУТ 2020 г. Положение об оплате труда работников п.4.3.9
88	Водитель	0,04	3.2	ст. 147 Трудового кодекса РФ, СОУТ 2021 г. . Положение об оплате труда работников п.4.3.8
Детское отделение				
89	Врач-педиатр, заведующий отделением	0,04	3.2	ст. 147 Трудового кодекса РФ, СОУТ 2020 г. Положение об оплате труда работников, п.4.3.9
90	Медицинская сестра палатная	0,04	3.2	ст. 147 Трудового кодекса РФ, СОУТ 2021 г. Положение об оплате труда работников, п.4.3.9
Терапевтическое отделение				
91	Заведующий отделением, врач - терапевт	0,04	3.2	ст. 147 Трудового кодекса РФ, СОУТ 2021 г. Положение об оплате труда работников, п.4.3.9
92	Врач - терапевт	0,04	3.2	
93	Старшая медицинская сестра	0,04	3.2	
94	Медицинская сестра палатная	0,04	3.2	
95	Медицинская сестра процедурной	0,04	3.2	
96	Санитарка палатная	0,04	3.2	
Клинико-диагностическая лаборатория				
97	Врач КЛД	0,1	3.2	Положение об оплате труда работников прил. № 1 п.1.14; СОУТ 2021 г. ст. 147 ТК РФ
98	Фельдшер-лаборант	0,1	3.2	
99	Лаборант	0,1	3.2	
100	Санитарка	0,1	3.2	
Пункт неотложной помощи				
101	Врач скорой медицинской помощи пункта неотложной	0,04	3.2	ст. 147 Трудового кодекса РФ, СОУТ 2021 г. Положение об оплате труда

	помощи			работников, п.4.3.9
102	Фельдшер пункта неотложной помощи	0,04	3.2	
Приемный покой				
103	Уборщик служебных помещений	0,04	3.1	ст. 147 Трудового кодекса РФ, СОУТ 2022 г. Положение об оплате труда работников, п.4.3.9
Общепольнический медицинский персонал				
104	Врач эпидемиолог	0,1	3.2	Положение об оплате труда работников прил. № 1 п.1.18; СОУТ 2022 г. ст. 147 Трудового кодекса
105	Помощник врача - эпидемиолога	0,1	3.2	
106	Старшая медицинская сестра стационара	0,04	3.2	Положение об оплате труда работников п.4.3.9 СОУТ 2022 г. ст. 147 Трудового кодекса
107	Главная медицинская сестра	0,04	3.2	ст. 147 Трудового кодекса РФ, СОУТ 2021 г., Положение об оплате труда работников п.4.3.9
108	Главный врач	0,04	3.2	ст. 147 Трудового кодекса РФ, СОУТ 2020 г., Положение об оплате труда работников п.4.3.9
109	Заместитель главного врача по экспертизе временной нетрудоспособности	0,04	3.2	ст. 147 Трудового кодекса РФ, СОУТ 2020 г., Положение об оплате труда работников п.4.3.9
110	Врач - патологоанатом	0,17	3.2	ст. 147 Трудового кодекса РФ, СОУТ 2020 г. Положение об оплате труда работников прил.№1. п.2.9.
111	Врач- трансфузиолог	0,04	3.2	ст. 147 Трудового кодекса РФ, СОУТ 2020 г., Положение об оплате труда работников п.4.3.9
112	Медицинская сестра кабинета врача-трансфузиолога	0,04	3.2	ст. 147 Трудового кодекса РФ, СОУТ 2020 г., Положение об оплате труда работников п.4.3.9
113	Медицинский дезинфектор	0,04	3.2	ст. 147 Трудового кодекса РФ, СОУТ 2020 г., Положение об оплате труда работников п.4.3.9
114	Заместитель главного врача по медицинской части	0,04	3,2	ст. 147 Трудового кодекса РФ, СОУТ 2022 г., Положение об оплате труда работников п.4.3.9
115	Санитарка (морг)	0,17	3,3	ст. 147 Трудового кодекса РФ, СОУТ 2022 г. Положение об оплате труда работников прил.№1. п.2.9
Централизованная стерилизационная				
116	Медицинская сестра	0,1	3.2	Положение об оплате труда работников прил. № 1. п.1.18; ст. 147 Трудового кодекса
117	Санитарка	0,1	3,2	

				СОУТ 2019 г.
Фельдшерский здравпункт при СОШ и ДОУ				
118	Медицинская сестра для обслуживания детей при Бутурлинской СОШ	0,04	3.2	ст. 147 Трудового кодекса РФ, СОУТ 2019 г., Положение об оплате труда работников п.4.3.9
119	Медицинская сестра для обслуживания детей при Базинской СОШ	0,04	3.2	
120	Медицинская сестра здравпункта при д/с «Березка»	0,04	3.2	
121	Медицинская сестра здравпункта при д/с «Колосок»	0,04	3.2	
122	Медицинская сестра здравпункта при д/с «Радуга»	0,04	3.2	
123	Медицинская сестра здравпункта при д/с «Теремок»	0,04	3.2	ст. 147 ТК РФ, СОУТ 2020 г., Положение об оплате труда работников п.4.3.9
124	Медицинская сестра здравпункта при д/с «Светлячок»	0,04	3.2	
Врачебные амбулатории				
Б.Бакалдская ВА				
125	Врач общей практики (семейный врач)	0,04	3.2	ст. 147 ТК РФ, СОУТ 2021 г., Положение об оплате труда работников п.4.3.9
126	Медицинская сестра врача общей практики	0,04	3.2	ст. 147 ТК РФ, СОУТ 2019 г. Положение об оплате труда работников п.4.3.9,
127	Фельдшер	0,04	3.2	ст. 147 ТК РФ, СОУТ 2021 г., Положение об оплате труда работников п.4.3.9
128	Водитель	0,04	3.2	Ст.147 ТК РФ, СОУТ 2021 г., Положение об оплате труда работников п.4.3.8
Ягубовская ВА				
129	Фельдшер	0,04	3.2	ст. 147 ТК РФ, СОУТ 2019 г., Положение об оплате труда работников п.4.3.9
130	Медицинская сестра врача общей практики	0,04	3.2	ст. 147 ТК РФ, СОУТ 2021 г., Положение об оплате труда работников п.4.3.9
131	Водитель	0,04	3.2	ст. 147 ТК РФ, СОУТ 2021 г., Положение об оплате труда работников п.4.3.8
Кочуновская ВА				
132	Фельдшер	0,04	3.2	ст. 147 ТК РФ, СОУТ 2019 г., Положение об оплате труда работников п.4.3.9
133	Врач общей практики (семейный врач)	0,04	3.2	ст. 147 ТК РФ, СОУТ 2021 г. Положение об оплате труда работников п.4.3.9,
134	Медицинская сестра врача общей практики	0,04	3.2	

135	Водитель	0,04	3.2	ст. 147 ТК РФ, СОУТ 2021 г., Положение об оплате труда работников п.4.3.8
Фельдшерско-акушерские пункты				
136	Зав. Передвижным ФАП – фельдшер	0,04	3.2	ст. 147 ТК РФ, СОУТ 2021 г. Положение об оплате труда работников п.4.3.9
137	Зав. Уваровским ФАП – фельдшер	0,04	3.2	
138	Зав. Валгусским ФАП – фельдшер	0,04	3.2	147 ТК РФ, СОУТ 2019 г. Положение об оплате труда работников п.4.3.9
139	Зав. Марьинским ФАП – акушерка	0,04	3.2	
140	Зав. Тарталейским ФАП – медицинская сестра	0,04	3.2	
141	Зав. Инкинским ФАП – фельдшер	0,04	3.2	
142	Зав. Крутецким ФАП – фельдшер	0,04	3.2	
143	Зав. Кремницким ФАП – фельдшер	0,04	3.2	
144	Зав. Яковлевским ФАП – фельдшер	0,04	3.2	
145	Зав. Сурадеевским ФАП – фельдшер	0,04	3.2	
146	Зав. Кетросским ФАП – фельдшер	0,04	3.2	
147	Зав. Б.Якшенским ФАП – фельдшер	0,04	3.2	
148	Зав. Борнуковским ФАП – фельдшер	0,04	3.2	
149	Зав. Пергалейским ФАП – медицинская сестра	0,04	3.2	
150	Зав. Каменищинским ФАП – фельдшер	0,04	3.2	
151	Зав. Смагинским ФАП – фельдшер	0,04	3.2	
Прочий немедицинский персонал				
152	Слесарь-сантехник	0,04	3.1	ст. 147 ТК РФ, СОУТ 2018 г., Положение об оплате труда работников п.4.3.8
153	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	0,04	3.1	
154	Столяр	0,04	3.1	
155	Водитель	0,04	3.2	ст. 147 ТК РФ, СОУТ 2022 г., Положение об оплате труда работников п.4.3.8
156	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	0,04	3.2	ст. 147 ТК РФ, СОУТ 2021 г., Положение об оплате труда работников п.4.3.8
157	Повар	0,04	3.2	
Валгусский ФАП				
158	Водитель	0,04	3,2	ст. 147 ТК РФ, СОУТ 2022 г., Положение об оплате труда работников п.4.3.8

Исполнитель:

Специалист по охране труда _____

О.С. Гурикова

Приложение № 11
к Коллективному договору
на 2022 - 2025 годы

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ Н.В. Лучинина
« _____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
_____ Т.В. Стрельцова
« _____ » _____ 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, работа в которых дает право на сокращенную рабочую неделю (30,33,36 часов)

Продолжительность рабочей недели (в часах)	Наименование должности	Основание
30	Врач - рентгенолог	Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101«О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности»
	Рентгенолаборант	
	Рентгенолаборант флюорографического кабинета	
	Санитарка отделения лучевой диагностики	
	Врач-паталогоанатом	
	Врач-фтизиатр участковый	
33	Медицинская сестра врача - фтизиатра участкового	Приказ Минздрава РФ, Минобороны РФ, МВД РФ, Минюста РФ, Минобразования РФ, Минсельхоза РФ и ФПС РФ от 30 мая 2003 г. N225/194/363/126/2330/777/292
	Врач - стоматолог	
33	Врач стоматолог - ортопед	
	Зубной врач	
	Зубной техник	
	Заведующий отделением - врач-инфекционист	
36	Мед. сестра палатная инфекционного отделения	Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101«О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности»
	Санитарка палатная инфекционного отделения	
	Врач-дерматовенеролог	
	Мед. сестра дерматовенерологического кабинета	
	Врач-психиатр участковый	
	Медицинская сестра участковая врача-психиатра участкового	
	Врач-психиатр-нарколог участковый	
	Медицинская сестра участковая врача-психиатра-нарколога участкового	
	Врач – эпидемиолог, помощник врача - эпидемиолога	
	Фельдшер, медицинская сестра по приему вызовов скорой медицинской помощи	

Приложение № 12к Коллективному договору
на 2022 - 2025 годы

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома

_____ Н.В. Лучина

« _____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач

_____ Т.В. Стрельцова

« _____ » _____ 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ**должностей работников, работающих в условиях ненормированного рабочего дня, работа в которых дает право на дополнительный отпуск (статья 119 Трудового Кодекса Российской Федерации)**

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1	Главный врач	14
2	Врач-статистик	14
3	Заместитель главного врача по экспертизе временной нетрудоспособности	14
4	Медицинский статистик	14
5	Начальник технического отдела	7
6	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	7
7	Специалист по ГО и МР	7
8	Начальник отдела кадров	7
9	Специалист по кадрам	7
10	Начальник АСУ	7
11	Специалист по охране труда	7
12	Механик	7
13	Заведующий складом	7
14	Оператор ЭВМ	7
15	Администратор	7
16	Главный бухгалтер	7
17	Экономист	7
18	Бухгалтер	7
19	Кассир	7
20	Слесарь-сантехник	7
21	Слесарь - ремонтник	7
22	Техник	7
23	Электрогазосварщик	7
24	Маляр-штукатур	7

Приложение № 13
к Коллективному договору
на 2022 - 2025 годы

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ Н.В. Лучинина
« _____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
_____ Т.В. Стрельцова
« _____ » _____ 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, работа в которых даёт право
на бесплатное получение молока (0,5 л. в смену)

№ п/п	Наименование должностей	Вредный фактор	Основание
1	Медицинская сестра палатная Инфекционного отделения	Биологический (Патогенные микроорганизмы: II- III группа)	Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 г. № 45н, прил.3, раздел № 2. СОУТ 2018 г.
2	Санитарка палатная инфекционного отделения	Биологический (Патогенные микроорганизмы: II- III группа)	Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 г. № 45н, прил.3, раздел № 2. СОУТ 2019 г.
3	Санитарка (морг) Общепольнический персонал	Биологический (Патогенные микроорганизмы: II- III группа)	Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 г. № 45н, прил.3, раздел № 2. СОУТ 2022 г.

Исполнители:

Специалист по охране труда _____ О.С. Гурикова

Приложение № 14
к Коллективному договору
на 2022 - 2025 годы

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ Н.В. Лучина
« _____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
_____ Т.В. Стрельцова
« _____ » _____ 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, которым предоставляется спецодежда, спец.обувь
и другие средства индивидуальной защиты**

(Приложение №11 к постановлению 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 и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений, производств бактериальных и биологических препаратов, материалов, учебных и наглядных пособий, по заготовке, выращиванию и обработке медицинских пиявок»)

Наименование должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи*
Врачи и средний медперсонал в операционных, перевязочных; средний медицинский персонал фельдшерско-акушерских пунктов.	Фартук непромокаемый Перчатки резиновые При работе в операционных с электро-инструментарием дополнительно: Галоши диэлектрические При работе кварцевых ламп дополнительно: Очки защитные	дежурный до износа дежурный до износа
Врачи и средний медперсонал процедурных кабинетов, хирургических, гинекологических, стоматологических и кожно-венерологических отделениях и кабинетах.	Фартук непромокаемый Перчатки резиновые	дежурный до износа
Врачи, средний и младший медперсонал, кастелянши и сестры-хозяйки, обслуживающие в инфекционных, туберкулезных и лепрозорных больных в стационарах	Платье х/б или костюм х/б – 3 шт. Тапочки кожаные на резиновой или кожаной подошве – 1 пара Перчатки резиновые Чулки или носки х/б – 2 пары Респиратор марлевый (маска медицинская) При обслуживании больных на участке в зимнее время: куртка на утепляющей прокладке	36 мес. 12 мес. до износа 12 мес. До износа дежурная
Врач-отоларинголог.	Фартук непромокаемый Перчатки резиновые	дежурный до износа
Врачи и средний и младший медперсонал, работающие в	Фартук, юбка и перчатки из просвинцованной резины	дежурные

рентгеновских кабинетах.	Перчатки х/б Очки для адаптации При появлении рентгеновских пленок дополнительно: Фартук непромокаемый Перчатки резиновые	дежурные до износа дежурный до износа
Врачи, средний и младший медперсонал лабораторий.	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Нарукавники непромокаемые Очки защитные	дежурный дежурный до износа дежурный до износа
	На мойке посуды дополнительно: Галоши резиновые При работе в химических и биохимических лабораториях дополнительно: Противогаз	дежурные дежурный
Врачи и средний медперсонал светодиагностических кабинетов.	Перчатки диэлектрические Очки защитные	дежурные до износа
Врач; средний и младший медицинский персонал в т.ч. скорой медицинской помощи.	При выездах и выходах на участки и линии: Плащ из ткани "плащ-палатка" с капюшоном или Плащ из ткани "дрилл-саржа" Сапоги резиновые Полуботинки (ботинки) кожаные Сапоги зимние кожаные Полушубок во II поясе Валенки в особом, IV, III и II поясах	дежурный дежурный 1 пара 1 пара 1 пара на 2 г. дежурный 1 пара на 3 г.
Врач, выезжающий в очаги инфекционных заболеваний	При выездах в очаги инфекционных заболеваний: Перчатки резиновые Респиратор марлевый Очки защитные	до износа до износа до износа
Зубной техник	Фартук непромокаемый Очки защитные	дежурный до износа
Младший медицинский персонал, занятый мойкой суден, плевательниц и другого медицинского инвентаря	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки резиновые	дежурный дежурные до износа
Машинист по стирке белья и спецодежды	При выполнении работ на ручной и механизированной стирке, на замочке белья: Халат х/б – 2 шт. Фартук непромокаемый Сапоги резиновые Косынка или колпак х/б – 2 шт	18 мес. дежурный 12 мес. 18 мес.
Водитель автомобиля	При работе на санитарном автомобиле: Халат хлопчатобумажный- 1 шт. Перчатки хлопчатобумажные – 2 пары	12 мес.

Слесарь-ремонтник	Костюм х/б или из смешанной ткани Сапоги резиновые Зимой: куртка на утепляющей подкладке	9 мес. 12 мес.
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные - 4 пары	12 мес 12 мес
Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"		
Врач, средний и младший медицинский персонал бригады неотложной помощи	При оказании неотложной медицинской помощи: Костюм летний из смешанных тканей Костюм зимний с синтетическим утеплителем Головной убор летний Головной убор зимний Ботинки кожаные или туфли кожаные	1 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 2 года

Приложение № 14 а
к Коллективному договору
на 2022 - 2025 годы

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ Н.В. Лучинина
« _____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
_____ Т.В. Стрельцова
« _____ » _____ 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, которым предоставляется специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты
(Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви, и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанные с загрязнением. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н)

Наименование должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи*
Водитель	При управлении легковым автомобилем: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 12 пар дежурные
Электрогазосварщик	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла Ботинки кожаные с защитным	1 шт. 2 пары

	<p>подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла или сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием или</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла</p> <p>Боты или галоши диэлектрические или</p> <p>Коврик диэлектрический</p> <p>Перчатки диэлектрические</p> <p>Щиток защитный термостойкий со светофильтром или</p> <p>Очки защитные термостойкие со светофильтром</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p>	<p>6 пар</p> <p>до износа</p> <p>12 пар</p> <p>дежурные</p> <p>дежурный</p> <p>дежурные</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>
Гардеробщик	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений или	1 шт.
Заведующий складом	<p>При работе с прочими грузами, материалами:</p> <p>Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>6 пар.</p>
Уборщик служебных помещений	<p>Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>6 пар.</p> <p>12 пар.</p>
Слесарь-сантехник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые или сапоги болотные с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>

Приложение № 14 б
к Коллективному договору
на 2022 - 2025 годы

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ Н.В. Лучинина
« _____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
_____ Т.В. Стрельцова
« _____ » _____ 2022 г.

Перечень
должностей работников, которым предоставляется санитарно-гигиеническая одежда, санитарная обувь и санитарные принадлежности
(Приложение N 2 приказа Минздрава СССР от 29.01.1988 г. №65 «Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения»)

Наименование профессий и должностей	Наименование санитарной одежды, сан.обуви и сан. принадлежностей	Кол-во предметов на раб-ка	Срок носки в месяцах*
Врачи, лаборанты, средний и мл. медперсонал, сестры-хозяйки, кастелянши, рентгенолаборанты и уборщицы	Халат х/б	4	24
	Колпак или косынка х/б	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		дежурная
	Примечание: Ср. и мл. м/п можно вместо халата можно выдавать		
	Платье х/б	4	24
	Фартук х/б	4	24
	На время дежурств в стационаре, а также при работе в стерильных боксах допол-но:		
	Тапочки	1	12
	При работе в операционных, перевязочных комнатах, дополнительно:		
Платье х/б для женщин	3	24	
Рубашка и брюки белые (для мужчин)	3	24	
Чулки (носки) х/б белые	3	12	
Бахилы		До износа	
Шапочка медицинская		До износа	
Зубные техники	Халат х/б	4	24
	Колпак или косынка х/б	4	24
Матери, госпитализированные с больными детьми	Халат х/б		дежурный
	Косынка х/б		дежурная
	Тапочки		дежурное
Работники аптечных учреждений (аптек, аптечных пунктов)	Халат х/б	3	24
	Косынка или колпак х/б	3	24

Гардеробщик	Колпак или косынка х/б	3	24
Шеф-повар, повара	Куртка х/б	4	24
	Колпак или косынка	4	24
	Фартук х./б	2	12
	Тапочки	1	6
	Полотенце для лица	4	24
	Полотенце для рук		дежурное
	Нарукавники	4	24
	Брюки или юбка х/б	4	24
Буфетчицы	Халат х/б	3	24
	Косынка или колпак	3	24
	Фартук с нагрудником х/б	3	24
	Тапочки	1	12
Кладовщик и подсобные рабочие кладовых пищевых продуктов и продовольственных складов	Халат х/б	3	24
	Косынка или колпак При работе в неотапливаемых складах дополнительно: Куртка х/б на утепляющей подкладке	3	24 дежурная

Исполнители:

Специалист по охране труда _____

О.С. Гурикова

Приложение № 15
к Коллективному договору
на 2022 - 2025 годы

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ Н.В. Лучинина
« ____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
_____ Т.В. Стрельцова
« ____ » _____ 2022 г.

Нормы
бесплатной выдачи работникам смывающих
и (или) обезвреживающих средств
(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ
от 17 декабря 2010 г. N 1122н, с изменениями действует 11.06.2018 года)

N п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
I. Защитные средства			
1	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
2	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл
3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 настоящих Типовых норм	100 мл

II. Очищающие средства			
4	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
(в ред. Приказа Минтруда РФ от 07.02.2013 N 48н)			
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
6	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл

Приложение № 16
к Коллективному договору
на 2022 - 2025 годы

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ Н.В. Лучинина
« _____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
_____ Т.В. Стрельцова
« _____ » _____ 2022 г.

**Перечень должностей работников, работающих во вредных условиях труда,
работа в которых дает право на дополнительный отпуск**

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность основного отпуска (в календарных днях)	Продолжительность дополнительно го отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (в календарных днях)	Основание
Общепольничный медицинский персонал				
1	Врач-эпидемиолог	28	14	Отраслевое соглашение по основным направлениям социально-экономической защиты работников здравоохранения на 2021-2023 годы, Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) п.187, Ст.116,117 ТК РФ
2	Врач- трансфузиолог	28	14	
3	Врач- патологоанатом	28	14	
4	Врач-педиатр районный	28	14	
5	Медицинская сестра кабинета врача -трансфузиолога	28	14	
6	Лаборант патологоанатомич. отделения	28	14	
7	Помощник врача эпидемиолога	28	14	
8	Старшая медицинская сестра	28	14	
9	Заведующий аптекой-провизор	28	14	
10	Главная медицинская сестра	28	14	
11	Медицинский дезинфектор	28	14	
12	Медицинская сестра диетическая	28	14	
13	Санитарка (морг)	28	14	
Организационно-методический отдел				
14	Заведующий отделом Врач-статистик	28	14	Отраслевое соглашение по основным направлениям социально-экономической защиты работников здравоохранения на 2021-2023 годы, Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) п.187, ст.116,117 ТК РФ
15	Фельдшер ОМО	28	14	
Поликлиническое отделение (Педиатрический кабинет)				
16	Врач педиатр участковый	28	14	Отраслевое соглашение по

17	Медицинская сестра участковая врача-педиатра участкового	28	14	основным направлениям социально-экономической защиты работников здравоохранения на 2021-2023 годы, Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) п.187, ст.116,117 ТК РФ
18	Медицинская сестра кабинета врача педиатра	28	14	
19	Медицинская сестра процедурной	28	14	
Отделение Лучевой диагностики				
20	Врач - рентгенолог	28	21	Отраслевое соглашение по основным направлениям социально-экономической защиты работников здравоохранения на 2021-2023 годы, Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) п.187; ст.116,117 ТК РФ
21	Рентгенолаборант	28	21	
22	Санитарка	28	21	
23	Рентгенолаборант для флюорографического обследования	28	21	
24	Врач эндоскопист	28	14	
25	Медицинская сестра эндоскопического кабинета	28	14	
26	Врач -ультразвуковой диагностики	28	14	
27	Мед. сестра кабинета УЗИ	28	14	
Стоматологическое отделение				
28	Заведующий стоматологическим отделением, врач – стоматолог - терапевт	28	14	Отраслевое соглашение по основным направлениям социально-экономической защиты работников здравоохранения на 2021-2023 годы, Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) п.187; ст.116,117 ТК РФ
29	Врач-стоматолог	28	14	
30	Врач-стоматолог общей практики	28	14	
31	Врач-стоматолог детский	28	14	
32	Врач-стоматолог хирург	28	14	
33	Зубной врач	28	14	
34	Медицинский регистратор	28	14	
35	Медицинская сестра	28	14	
Физиотерапевтическое отделение				
36	Врач – физиотерапевт	28	14	Отраслевое соглашение по основным направлениям социально-экономической защиты работников здравоохранения на 2021-2023 годы, Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) п.187; ст.116,117 ТК РФ
37	Медицинская сестра по физиотерапии	28	14	
38	Старшая медицинская сестра физиотерапевтического отделения	28	14	
Поликлиническое отделение				
39	Зав. поликлиникой	28	14	Отраслевое соглашение по основным направлениям социально-экономической защиты работников здравоохранения на 2021-2023 годы, Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) п.187; ст.116,117 ТК РФ
40	Врач-терапевт участковый	28	14	
41	Медицинская сестра участковая врача-терапевта участкового	28	14	
42	Врач общей практики	28	14	
43	Мед. сестра кабинета врача общей практики	28	14	
44	Врач - оториноларинголог	28	14	
45	Медицинская сестра оториноларингологического кабинета	28	14	

46	Врач-офтальмолог	28	14	
47	Медицинская сестра офтальмологического кабинета	28	14	
48	Врач-невролог	28	14	
49	Медицинская сестра неврологического кабинета	28	14	
50	Врач-хирург	28	14	
51	Медицинская сестра хирургического кабинета	28	14	
52	Врач – фтизиатр участковый	28	14	Приказ Минздрава РФ, Минобороны РФ, МВД РФ, Минюста РФ, Минобразования РФ, Минсельхоза РФ и ФПС РФ от 30 мая 2003 г. N225/194/363/126/2330/777/292; Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 г. №482; ст.116,117 ТК РФ
53	Медицинская сестра участковая врача-фтизиатра участкового	28	14	
54	Врач – психиатр участковый	28	35	Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 г. №482; ст.116,117 ТК РФ
55	Медицинская сестра участковая врача-психиатра участкового	28	35	
56	Врач- психиатр – нарколог	28	35	Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 г. №482, ст.116,117 ТК РФ
57	Медицинская сестра участковая врача-психиатра-нарколога участкового	28	35	
58	Врач-инфекционист	28	14	О отраслевое соглашение по основным направлениям социально-экономической защиты работников здравоохранения на 2021-2023 годы, Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991); ст.116,117 ТК РФ
59	Медицинская сестра кабинета инфекционных заболеваний	28	14	
60	Врач - акушер-гинеколог	28	14	
61	Врач-дерматовенеролог	28	14	
62	Медицинская сестра дерматовенерологического кабинета	28	14	
63	Врач-педиатр	28	14	
64	Врач - кабинета медицинской профилактики	28	14	
65	Врач онколог	28	14	
66	Врач кардиолог	28	14	
67	Врач эндокринолог	28	14	
68	Врач эндокринолог детский	28	14	
69	Врач инфекционист кабинета по работе с ВИЧ инфекцией	28	14	
70	Старшая мед. сестра	28	14	О отраслевое соглашение по основным направлениям социально-экономической защиты работников здравоохранения на 2021-2023 годы, Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) п.187; ст.116,117 ТК РФ
71	Фельдшер кабинета доврачебного осмотра	28	14	
72	Мед. сестра смотрового кабинета	28	14	
73	Мед. сестра процедурной	28	14	
74	Медицинский регистратор	28	14	
75	Акушерка	28	14	
76	Медицинская сестра	28	14	

77	Фельдшер	28	14	
78	Мед. сестра кабинета медицинской профилактики	28	14	
79	Мед. сестра онкологического кабинета	28	14	
80	Мед. сестра кардиологического кабинета	28	14	
81	Мед. сестра эндокринологического кабинета	28	14	
82	Мед. сестра кабинета врача инфекциониста по работе с ВИЧ инфекцией.	28	14	
Пункт неотложной медицинской помощи				
83	Врач скорой медицинской помощи – пункта неотложной помощи	28	14	Отраслевое соглашение по основным направлениям социально-экономической защиты работников здравоохранения на 2021-2023 годы, Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) п.187; ст.116,117 ТК РФ
84	Фельдшер	28	14	
Централизованная стерилизационная				
85	Медицинская сестра	28	14	Отраслевое соглашение по основным направлениям социально-экономической защиты работников здравоохранения на 2021-2023 годы, Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) п.187; ст.116,117 ТК РФ
86	Санитарка	28	14	
Кабинет функциональной диагностики				
87	Врач функциональной диагностики	28	14	Отраслевое соглашение по основным направлениям социально-экономической защиты работников здравоохранения на 2021-2023 годы, Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) п.187; ст.116,117 ТК РФ
88	Медицинская сестра	28	14	
Терапевтическое отделение				
89	Заведующий отделением - врач-терапевт	28	14	Отраслевое соглашение по основным направлениям социально-экономической защиты работников здравоохранения на 2021-2023 годы, Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) п.187; ст.116,117 ТК РФ
90	Врач-терапевт	28	14	
91	Врач-невролог	28	14	
92	Врач - психотерапевт	28	14	
93	Старшая медицинская сестра	28	14	
94	Медицинская сестра палатная	28	14	
95	Мед. сестра процедурной	28	14	
96	Санитарка палатная	28	14	
Хирургическое отделение				
97	Заведующий отделением - врач-хирург	28	14	Отраслевое соглашение по основным направлениям социально-
98	Врач-хирург	28	14	
99	Врач акушер гинеколог	28	14	

100	Медицинская сестра перевязочной	28	14	экономической защиты работников здравоохранения на 2021-2023 годы, Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) п.187; ст.116,117 ТК РФ
101	Старшая операционная медицинская сестра	28	14	
102	Медицинская сестра палатная	28	14	
103	Медицинская сестра-анестезист	28	14	
104	Санитарка палатная	28	14	
105	Санитарка операционная	28	14	
Детское отделение				
106	Врач-педиатр	28	14	Отраслевое соглашение по основным направлениям социально-экономической защиты работников здравоохранения на 2021-2023 годы, Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) п.187; ст.116,117 ТК РФ
107	Медицинская сестра палатная	28	14	
108	Санитарка палатная	28	14	
Палата реанимации и интенсивной терапии				
109	Врач – анестезиолог-реаниматолог	28	21	Отраслевое соглашение по основным направлениям социально-экономической защиты работников здравоохранения на 2021-2023 годы, Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) п.187; ст.116,117 ТК РФ
110	Медсестра палатная	28	21	
111	Санитарка палатная	28	14	
Инфекционное отделение				
112	Врач-инфекционист	28	14	Отраслевое соглашение по основным направлениям социально-экономической защиты работников здравоохранения на 2021-2023 годы, Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) п.187; ст.116,117 ТК РФ
113	Медицинская сестра палатная	28	14	
114	Санитарка палатная	28	14	
115	Врач-педиатр	28	14	
Стационар дневного пребывания (дневной стационар поликлинического отделения)				
116	Врач - терапевт	28	14	Отраслевое соглашение по основным направлениям социально-экономической защиты работников здравоохранения на 2021-2023 годы, Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) п.187; ст.116,117 ТК РФ
117	Врач - кардиолог	28	14	
118	Врач невролог	28	14	
119	Врач – эндокринолог	28	14	
120	Врач-хирург	28	14	
121	Медицинская сестра процедурной	28	14	
Клинико-диагностическая лаборатория				
122	Врач- клинической лабораторной диагностики	28	14	Отраслевое соглашение по основным направлениям социально-экономической защиты работников здравоохранения на 2021-2023 годы, Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) п.187; ст.116,117 ТК РФ
123	Фельдшер-лаборант	28	14	
124	Лаборант	28	14	
125	Санитарка лаборатории	28	14	
Отделение скорой медицинской помощи				
126	Фельдшер	28	14	Отраслевое соглашение по

127	Старший фельдшер	28	14	основным направлениям социально-экономической защиты работников здравоохранения на 2021-2023 годы, Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) п.187; ст.116,117 ТК РФ
128	Медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам	28	14	
129	Фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам	28	14	
130	Водитель	28	7	Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) п.187; ст.116,117 ТК РФ
Фельдшерско-акушерские пункты, Врачебные амбулатории, здравпункты при д/с и СОШ				
131	Врач, средний медперсонал	28	14	Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) п.187 ; ст.116,117 ТК РФ
132	Водитель	28	7	
Прочий немедицинский персонал				
133	Водитель	28	7	Результаты СОУТ 2022 г., Статья 116, 117 ТК РФ
134	Машинист по стирке и ремонту спец. одежды	28	7	Результаты СОУТ 2016 г., Статья 116, 117 ТК РФ
135	Повар	28	7	Результаты СОУТ 2016 г., статья 116, 117 ТК РФ

Приложение № 17
к Коллективному договору
на 2022 - 2025 годы

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ Н.В. Лучинина
« _____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
_____ Т.В. Стрельцова
« _____ » _____ 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, работа в которых дает право работникам
на льготное пенсионное обеспечение по Спискам № 1 и № 2

Наименование структурного подразделения	Наименование должностей	Раздел, позиция в соответствии с нормативным документом
Список № 1 производств, работ, профессий, должностей на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях.		
Отделение лучевой диагностики	Врач-рентгенолог	XIX. Учреждения здравоохранения Постановления Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. N 10 "Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение".
	Рентгенолаборант	
	Рентгенолаборант для флюорографического обследования	
Список № 2 производств, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях.		
Инфекционное отделение	Старшая медицинская сестра	XXIV. Учреждения здравоохранения и социального обеспечения; XXXIII. Общие профессии, Постановления Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. N 10 "Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение"; Письмо Минздрава РФ от 23 августа 1993 г. N 05-16/30-16 "О порядке применения раздела XXIV Списка N 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение"; Письмо Минтруда РФ от 26 июня 2003 г. N 5031-ЮЛ «О праве на досрочное назначение трудовой пенсии по старости санитаркам рентгеновских отделений и кабинетов».
	Медицинская сестра палатная	
	Санитарка палатная	
	Сестра-хозяйка	
Отделение лучевой диагностики	Санитарка	

Поликлиническое отделение	<ul style="list-style-type: none"> - Медицинская сестра кабинета инфекционных заболеваний - Медицинская сестра участковая врача-фтизиатра - Медицинская сестра участковая врача-психиатра участкового - Медицинская сестра участковая врача-психиатра-нарколога участкового 	<p>Постановления Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. N 10 "Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение";</p> <p>Письмо Минздрава РФ от 23 августа 1993г.N05-16/30-16"О порядке применения раздела XXIV Списка N 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение";</p> <p>Письмо Минтруда РФ от 26 июня 2003 г. N 5031-ЮЛ «О праве на досрочное назначение трудовой пенсии по старости санитаркам рентгеновских отделений и кабинетов».</p>
Общепольничный медицинский персонал	- Санитарка (морг)	

Приложение № 18
к Коллективному договору
на 2022 - 2025 годы

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ Н.В. Лучинина
« _____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
_____ Т.В. Стрельцова
« _____ » _____ 2022 г.

Соглашение
по проведению мероприятий по охране труда на 2022 – 2025 годы
в ГБУЗ НО «Бутурлинская центральная районная больница»

Мы, нижеподписавшиеся:

главный врач ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ» Стрельцова Татьяна Владимировна

председатель профсоюзного комитета ГБУЗ НО «Бутурлинская ЦРБ» Лучинина Наталья Васильевна

заключили настоящее соглашение о том, что руководство больницы обязуется в течение 2022 – 2025 г. выполнять следующие мероприятия:

№ п/п	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
1	Проведение специальной оценки условий труда	Ежегодно (май-ноябрь)	Специалист по охране труда
2	Обеспечение средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная стирка, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.	По мере необходимости	Руководители структурных подразделений
3	Обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами	По мере необходимости	Руководители структурных подразделений
4	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком.	2022 – 2025 г.	Руководители структурных подразделений
5	Организация и проведение в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников больницы.	По мере необходимости	Руководители структурных подразделений
6	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) сотрудников ЦРБ	Поквартально	Руководители структурных подразделений
7	Издание (пересмотр) инструкций по охране труда	По мере необходимости	Руководители структурных подразделений
8	Озеленение и благоустройство территории	май-август	Начальник

			технического отдела
9	Регулярный ремонт мебели	По мере необходимости	Начальник технического отдела
10	Контроль за состоянием системы тепло водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей	Ежедневно	Начальник технического отдела
11	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	2 раза в год	Начальник технического отдела
12	Проведение капитального ремонта зданий, системы канализации, водоснабжения в соответствии с планом.	В соответствии с планом	Начальник технического отдела

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ Н.В. Лучинина
« _____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
_____ Т.В. Стрельцова
« _____ » _____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О СЛУЖЕБНЫХ КОМАНДИРОВКАХ, О ПОРЯДКЕ И РАЗМЕРАХ
ВОЗМЕЩЕНИЯ РАСХОДОВ, СВЯЗАННЫХ СО
СЛУЖЕБНЫМИ КОМАНДИРОВКАМИ

1. Общие положения

2.1. Настоящее Положение определяет особенности порядка направления работников в служебные командировки (далее - командировки) на территории Российской Федерации и разработано в соответствии со ст. 168 Трудового кодекса РФ и Постановлением правительства РФ от 30.04.2019г. № 235

2.2. В командировки направляются работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателем (постоянные работники и совместители).

2.3. Работники направляются в командировки по приказу руководителя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Поездка работника, направляемого в служебную командировку на основании письменного решения работодателя в обособленное подразделение учреждения, находящееся вне места постоянной работы, также признается командировкой.

2.4. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, командировками не признаются.

2.5. Срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения.

2.6. Явка работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки обязательна и за данные дни выплачиваются суточные.

2.7. Если работник выезжает в командировку или приезжает из нее в выходной или нерабочий праздничный день, за этот день оплата производится в соответствии с расписанием работы учреждения.

2.8. Цель командировки работника определяется руководителем командирующего учреждения и указывается в Служебном задании унифицированной формы № Т-10а, которое утверждается работодателем и передается работнику для последующего заполнения раздела «Отчет о выполненной работе в командировке» по возвращении из командировки.

2.9. Решение работодателя о направлении работника в командировку оформляется Приказом о направлении работника в командировку унифицированной формы № Т-9.

2.10. На основании решения работодателя работнику оформляется командировочное удостоверение, подтверждающее срок его пребывания в командировке. Дата приезда в пункт (пункты) назначения и дата выезда из него (из них) заверяются подписью полномочного должностного лица и печатью организации, в которую командирован работник.

2.11. В случае если работник командирован в организации, находящиеся в разных населенных пунктах, отметки в командировочном удостоверении о дате приезда и дате выезда делаются в каждой из организаций, в которые он командирован.

2.12. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации.

2.13. Для работников, работающих по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того работодателя, который направил его в командировку, в другом месте представляется отпуск без сохранения заработной платы.

2.14. На основании копии приказа учреждения о командировании работника в служебную командировку и письменного заявления работника о выдаче денежного аванса, работнику выдается денежный аванс в пределах сумм, причитающихся на оплату расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы, найму жилого помещения, дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иных расходов, связанных со служебной командировкой, с разрешения или ведома главного врача.

2.15. Выплата командировочных может быть произведена так же в порядке компенсации фактически понесенных расходов согласно представленного авансового отчета.

3. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками

3.1. Основанием для возмещения расходов, связанных со служебными командировками, являются представленные работником работодателю в течение трех рабочих дней после возвращения из служебной командировки:

- авансовый отчет по установленной действующим законодательством форме;
- документы, подтверждающие расходы, предусмотренные настоящим Положением

3.2. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, работнику осуществляется в следующих размерах:

3.3. а) расходы по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное жилое помещение) – по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, но не более стоимости однокомнатного

(одноместного) стандартного номера. Стоимость найма жилья по договору с физическим лицом предварительно согласовывается с руководителем, но не выше 300 рублей за сутки;

б) расходы на выплату суточных за каждый день нахождения в служебной командировке в следующих размерах:

100 рублей при командировании в пределах Нижегородской области;

300 рублей при командировании в субъекты Российской Федерации за исключением городов федерального значения Москва и Санкт-Петербург;

500 рублей при командировании в города федерального значения Москва и Санкт-Петербург;

в) расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы и по проезду из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах, (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщений, в каюте I категории судна паромной переправы;

воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

автомобильным транспортом - в автотранспортном средстве общего пользования (кроме легкового такси).

3.4.Работник, направляемый в служебную командировку, обязан использовать прямое беспересадочное сообщение, а при отсутствии беспересадочного сообщения – с наименьшим количеством пересадок от места постоянной работы до места (мест) командирования и обратно, в том числе до станции, пристани, аэропорта.

3.5.При направлении в однодневные командировки по территории РФ суточные не выплачиваются.

3.6.Возмещение расходов, связанных со служебными командировками работников, осуществляется учреждениями в течение одного календарного месяца со дня предоставления работником работодателю авансового отчета и документов, подтверждающих расходы, предусмотренные настоящим Положением.

3.7.Денежные средства, связанные со служебными командировками, возмещаются работнику путем перечисления на банковскую карту или через кассу учреждения.

3.8.Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства (суточные), возмещаются работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

3.9. При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

3.10. Работнику в случае его временной нетрудоспособности, удостоверенной в установленном порядке, возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированный работник находится на стационарном лечении) и выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту постоянного жительства. За период временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.11. Расходы, превышающие размеры установленные настоящим положением, а так же иные расходы связанные со служебными командировками (при условии что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя) возмещаются учреждением за счет средств экономии, предусмотренных на содержание учреждения, а также за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Главный бухгалтер

_____ Л.А. Коннова

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ Н.В. Лучинина
« ____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
_____ Т.В. Стрельцова
« ____ » _____ 2022 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

**Государственного бюджетного учреждения
здравоохранения Нижегородской области
«Бутурлинская центральная районная
больница»**

р.п. Бутурлино

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила действуют в соответствии Конституцией Российской Федерации, с Трудовым кодексом РФ, иными актами трудового законодательства, локальными нормативными актами.

1.2. В настоящих правилах используются следующие термины:

- «Работодатель» - государственное бюджетное учреждение здравоохранения Нижегородской области «Бутурлинская центральная районная больница».

- «Работник» - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст.16 Трудового кодекса РФ;

- «Дисциплина труда» – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными законодательными актами РФ, а также сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка имеют цель:

- способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда и эффективности работы,

- регулируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

По желанию работники имеют право дополнительно ознакомиться с Правилами внутреннего трудового распорядка в отделе кадров, члены профсоюза – дополнительно в профкоме.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Основанием для приема на работу к Работодателю служит трудовой договор в соответствии главами 10 и 11 Трудового Кодекса РФ.

2.1.2. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора строго в соответствии со ст.65 ТК РФ.

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые (в ред. ФЗ от 16.12.2019 № 439-ФЗ);

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

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

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

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (в веден федеральным законом от 23.12.2010 № 387-ФЗ);

В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (для врачей и среднего и младшего персонала: удостоверение и сертификат о прохождении обучения по специальности)

Вышеуказанные документы предъявляются только в подлиннике.

2.1.3. Прием на работу без указанных документов не производится.

2.1.4. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

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

В соответствии с Федеральным законом от 16.12.2019 N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде":

Работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности.

Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации, имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности.

Лица, не имевшие возможности по 31 декабря 2020 года подать работодателю одно из заявлений, вправе сделать это в любое время, подав работодателю соответствующее заявление, в том числе при трудоустройстве. К таким лицам, в частности, относятся:

1) работники, которые по состоянию на 31 декабря 2020 года не исполняли свои трудовые обязанности и ранее не подали одно из письменных заявлений, но за ними в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы, в том числе на период:

а) временной нетрудоспособности;

б) отпуска;

в) отстранения от работы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2) лица, имеющие стаж работы по трудовому договору (служебному контракту), но по состоянию на 31 декабря 2020 года не состоявшие в трудовых (служебных) отношениях и до указанной даты не подавшие одно из письменных заявлений,

Лицам, впервые поступающим на работу после 31 декабря 2020 года, сведения о трудовой деятельности формируются только в электронном виде, без оформления бумажной трудовой книжки.

2.1.5. Заявление о приеме на работу с представленными документами отправляются на рассмотрение работодателю, который ставит свою резолюцию на заявлении работника.

2.1.6. Отдел кадров на основании визы работодателя проверяет подлинники документов, составляет трудовой договор в 2-х экземплярах, которые подписываются работником, проект приказа о приеме на работу и направляет их на подпись руководителю. После подписания работодателем трудового договора и приказа о приеме на работу отдел кадров оформляет личное дело работника.

2.1.7. После оформления листка по учету кадров, карточки по форме Т-2, работнику возвращаются 1 экземпляр трудового договора, все документы, кроме трудовой книжки и медицинской справки.

2.1.8. Отдел кадров обязан снять (получить) копии с документов об образовании, квалификации, наличии специальных знаний, которые заверяются печатью и подписью начальника отдела кадров или руководителя.

2.1.9. При приеме на работу или переводе на другую должность работник знакомится и ставит личную роспись в следующих документах:

а) трудовом договоре - в 2-х экземплярах (в экземпляре, который остается в отделе кадров ставится дополнительная подпись о получении работником второго экземпляра);

б) приказе о приеме на работу (не позднее 3-х дней со дня фактического начала работы);

в) карточке по форме Т-2 к трудовой книжке;

г) журнале учета трудовых книжек;

д) должностной инструкции;

е) правилах внутреннего трудового распорядка;

ж) коллективном договоре;

з) иных локальных нормативных актах учреждения, имеющих отношение к трудовой функции работника (например, договор о полной материальной ответственности, о получении в оперативное пользование материальных ценностей, средств индивидуальной защиты и т.д.);

и) инструкции по охране труда и техники безопасности;

к) документе о порядке обработки персональных данных, их защите, о правах и обязанностях работников в этой области (ст. 86 ТК РФ).

2.1.10. В трудовую книжку работника вносится запись о приеме на работу по должности в строгом соответствии со штатным расписанием, трудовым договором и приказом.

2.1.11. Трудовой договор оформляется по соглашению сторон на неопределенный или определенный срок (срочный) в 2-х экземплярах по форме, утвержденной работодателем и с учетом требований ст. 67 ТК РФ. Данный абзац следует привести в соответствие со ст. ст. 58, 59 ТК РФ.

Перед допуском Работника к исполнению обязанностей (выполнению работ), предусмотренных заключенным трудовым договором работодатель:

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

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

- проходит вводный инструктаж по охране труда в кабинете специалиста по охране труда и первичный инструктаж на своем рабочем месте, который проводит руководитель структурного подразделения, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

2.1.12. Срочный трудовой договор заключается с работником только с учетом требований ст. 59 ТК РФ.

При заключении срочного трудового договора на срок до 5 лет указывается срок его действия, причины (обстоятельства) заключения срочного трудового договора.

2.1.13. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.1.14. Работодатель вправе принять на работу работника с установлением испытательного срока до 3-х месяцев, а руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей обособленных структурных подразделений – до 6-ти месяцев.

Условие об испытательном сроке указывается в трудовом договоре и приказе о приеме на работу.

2.1.15. По письменному заявлению работника, работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления о выдаче трудовой книжки или документов, связанных с работой, выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Работник, которому работодатель выдал трудовую книжку, обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), вернуть ее работодателю.

2.2. Изменения трудового договора

2.2.1. Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и другими федеральными нормативными актами.

2.2.2. Перевод работника постоянно или временно на другую должность, в другие структурные подразделения (если структурное подразделение указано в трудовом договоре) возможен по соглашению сторон трудового договора, а также по инициативе работника или инициативе работодателя.

2.2.3. Под переводом в Настоящих Правилах понимается постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работник работает (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре).

Перевод на другую постоянную работу возможен:

- по инициативе Работника;

- по инициативе Работодателя;

2.2.4. Перевод по инициативе Работника (на вакантную должность, вакантное место) осуществляется по письменному заявлению Работника.

2.2.5. Перевод по инициативе Работодателя по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (перевод, представляющий собой изменение существенных условий трудового договора без изменения трудовой функции Работника), производится по следующим правилам:

а) Работодатель за 2 месяца до перевода в письменной форме уведомляет Работника о переводе с обоснованием причин перевода;

б) при согласии Работника (в письменной форме) перевод оформляется приказом (распоряжением) Работодателя;

в) при отказе Работника на продолжение работы в новых условиях Работодатель в письменной форме предлагает ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую Работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья;

г) при отсутствии указанной работы, а также в случае отказа Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 Трудового кодекса РФ с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

2.2.6. Работодатель учреждения обязан перевести работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.

Перевод по медицинскому заключению, устанавливающему, что Работник нуждается в предоставлении другой работы, производится по следующим правилам:

а) Работодатель предлагает Работнику другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья;

б) при согласии Работника перевод оформляется приказом (распоряжением) Работодателя;

в) при отказе Работника от перевода или отсутствии соответствующей работы трудовой договор с Работником прекращается в соответствии с п.8 ст.77 Трудового кодекса РФ с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

Перемещение Работника на другое рабочее место, в другое структурное подразделение Работодателя в той же местности, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения условий трудового договора, не является переводом и не требует согласия Работника.

2.2.7. Временный перевод Работника (на срок до 1 месяца) на не обусловленную трудовым договором работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, производится по следующим правилам (ст. 72.2 ТК РФ):

а) целью временного перевода является:

- предотвращение катастрофы, производственной аварии или устранение последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;

- предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества;

- замещение отсутствующего работника;

б) письменное согласие Работника на временный перевод необходимо только при переводе на работу, требующую более низкой квалификации.

2.3. Прекращение трудового договора (увольнение)

2.3.1. Прекращение трудового договора (увольнение) может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

2.3.2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели.

2.3.3. По истечении указанного срока предупреждения работник вправе прекратить работу. В последний день работы администрация учреждения обязана выдать работнику трудовую книжку под роспись или предоставить сведения о трудовой деятельности и произвести с ним окончательный расчет.

До истечения срока предупреждения об увольнении Работник, имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение производится, если на его место приглашен в письменной форме другой Работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора

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

2.3.5. Срочный трудовой договор расторгается в связи с истечением срока договора. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается со дня выхода этого работника на работу.

2.3.6. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя.

Днем увольнения считается последний день работы работника.

2.3.7. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за весь период работы на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленного в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя));

2.3.8. При увольнении:

Работник:

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

2.3.9. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3. Основные права и обязанности работника

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором (эффективным контрактом), если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
 - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
 - соблюдать трудовую дисциплину;
 - выполнять установленные нормы труда;
 - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде и спец. обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
 - бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
 - незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
 - повышать культуру обслуживания, качество оказания медицинской помощи населению, внедрять в практику работы современные достижения медицинской науки;
 - вести себя достойно, соблюдать правила общения.
- Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется должностной инструкцией, утвержденной в установленном порядке.

4. Основные права и обязанности Работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа Работников;
- принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников, при наличии денежных средств, 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 в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

5. Рабочее время, время отдыха и их использование

5.1. Рабочее время – это период, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и

условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными актами относятся к рабочему времени.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ). Для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ). 35 часов - несовершеннолетним от 16 до 18 лет. Для инвалидов 1 и 2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

5.3. Режим работы в Бутурлинской ЦРБ устанавливается:

- для стационара - непрерывный во все дни недели;
- для поликлиники начало работы с 8 – 00 до 18-00 с понедельника по пятницу, в субботу с 8 - 00 до 14-00, воскресенье – выходной день;
- для общепольничного немедицинского персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя с 8.00 – 17.00, в пятницу с 8-00 до 16-00, воскресенье - выходной день;
- для медицинских регистраторов с 7.30, окончание работы по графику в соответствии с установленным режимом и продолжительностью ежедневной работы;
- для работников ФАП и ВА устанавливается шестидневная рабочая неделя с 8.00 – 15.30, суббота с 8.00 – 12.00, воскресенье – выходной день.

5.4. Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по графику устанавливается у сотрудников отделения скорой медицинской помощи, медицинских сестер палатных, санитарок палатных терапевтического, хирургического, инфекционного, детского отделения.

5.5. Ночное время:

- продолжительность работы (смены) в ночное время с 22 до 6 часов уравнивается с дневной сменой. Привлечение к работе в ночное время, а также ее оплата производятся в соответствии со ст.ст. 96,149,154,259,264 и 268 Трудового кодекса РФ.

5.6. Работник обязан заранее (до начала смены) информировать руководителя структурного подразделения о неявке на работу и ее причинах.

5.7. До начала работы работник обязан отметить свой приход на работу и уход с работы, в т.ч. находясь вне пределов учреждения у руководителей подразделений.

5.8. Время переодевания перед началом и после окончания рабочего дня (смены) не входит в учет рабочего времени.

5.9. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. Работник обязан заявить о неявке сменяющего работника непосредственному руководителю (дежурному врачу), который обязан принять немедленно меры к замене сменяющего работника другим работником или по согласованию с работником оформить работу по совместительству.

5.10. Привлечение к работе в выходные, нерабочие и праздничные дни не допускается кроме случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

5.11. Запрещается в рабочее время:

- появление в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического и токсического опьянения,
- оставлять рабочее место без разрешения непосредственного руководителя (дежурного врача),
- отвлечение работников от их непосредственной работы, за исключением случаев, оговоренных в коллективном договоре.

5.12. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) без сохранения заработной платы работника:

- в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения,
- не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда,
- не прошедшего обязательный медицинский осмотр.
- в случае приостановления действия на срок до 2 месяцев специального права работника (водительские права, лицензия и др.).
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными нормативными документами на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы без сохранения зарплаты, за исключением случаев, предусмотренных в ст.76 ТК РФ.

- на срок до 4 месяцев работника, нуждающегося в переводе в соответствии с медицинским заключением в случае отказа его от перевода или отсутствия соответствующей работы у работодателя.

5.13. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается и устанавливается для медицинского персонала стационаров продолжительностью 30 минут, для сотрудников общебольничного и прочего не медицинского персонала обеденный перерыв 48 минут.

5.14. Работникам, которым обеденный перерыв не устанавливается, разрешается прием пищи в рабочее время: отделения скорой медицинской помощи, медицинских сестер палатных, санитарок палатных терапевтического, хирургического, инфекционного, детского отделения.

5.15. Специальные перерывы для отдыха устанавливаются для тех работников, которые работают с компьютером с продолжительностью 15 мин через каждый час- бухгалтера, экономисты, организационно-методический отдел, отдел кадров, специалист по охране труда, специалист по ГО и МР, администратор.

5.16. Отпуска.

5.16.1. Работникам предоставляются ежегодные очередные и дополнительные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Отпуск предоставляется за рабочий год.

- Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем (Перечни должностей, работа в которых дает право на дополнительные отпуска являются приложениями к коллективному договору).

5.16.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, с учетом мнения профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

- График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Внесение изменений в график отпусков допускается по согласию сторон. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Согласно ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

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

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

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

– работникам в возрасте до 18 лет;

– работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

– в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

- Деление отпуска на части допускается по заявлению работника, при этом одна часть отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

- В случае болезни работника в период отпуска, отпуск продлевается или переносится на другое время по соглашению сторон, о чем издается приказ руководителя.

- Дополнительные отпуска суммируются с основным отпуском и приказ о предоставлении отпуска издается в календарных днях.

- Компенсация за неиспользованный отпуск представлена работнику только при увольнении, а также может быть предоставлена по его заявлению в объеме дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день или дополнительного отпуска за особые условия работы (например, 3 дня за непрерывный стаж работы участковым врачам-терапевтам, медицинским сестрам участковым и т. п.)

6. Меры поощрения и взыскания

6.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Кодексом, настоящими

Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами учреждения.

6.2. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей Работодатель вправе применять следующие виды поощрения:

-благодарность;

-премия;

-награждение ценным подарком;

-награждение почетной грамотой;

-представление к ведомственным и вневедомственным наградам разного уровня;

- представление к государственной награде.

6.3. При применении поощрений учитывается мнение руководителя соответствующего структурного подразделения и профсоюзного комитета.

6.4. Поощрения объявляются приказом по учреждению, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку, кроме премий и подарков.

6.5. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7, 8, 9, 10 части 1 ст. 81 ТК РФ и пунктом 1 статьи 336 ТК РФ.

6.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

6.7. Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней с момента издания приказа, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается знакомиться с приказом под роспись, Работодатель составляет соответствующий акт.

Приказ по распоряжению работодателя может доводиться до сведения работников учреждения или структурного подразделения.

6.8. За нарушение трудовой дисциплины, кроме наложения дисциплинарного взыскания, возможно полное или частичное лишение премии за тот период, в котором было совершен дисциплинарный проступок, в соответствии с Положением о премировании.

6.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания рабочий или служащий не будет, подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

6.10. Работодатель по своей инициативе, по просьбе работника, его непосредственного руководителя, профсоюзного комитета может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если сотрудник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник.

7. Заключительные положения

Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются Работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством – совместно с представителями (представительным органом) Работников;

Настоящие Правила являются обязательными для Работников, и Работодателя.

Во всем остальном, что не предусмотрено настоящими Правилами, Работники и Работодатель руководствуются трудовым законодательством.

Исполнители:

Зам.главного врача

по экономическим вопросам

_____ С.В. Евстифеева

Начальник отдела кадров

_____ Е.А. Жильцова

Специалист по охране труда

_____ О.С. Гурикова