

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

**ВРИО ГЛ. ВРАЧ
СОЛОМАНОВ Р.М.**

« 01 » МАРТА 2024 Г.

ОТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА:

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА
ИДРИСОВ И.М.**

« 01 » МАРТА 2027 Г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН**

**БОТЛИХСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОНАЯ БОЛЬНИЦА
« ИМ.З.Ш.МАГОМАЕВОЙ »**

НА ПЕРИОД С «01» МАРТА 2024Г. ПО «28» ФЕВРАЛЯ 2027 Г.

Регистрационный №

от « » _____ 20__ г.

**Директор ЦЗН
по Ботлихскому району**

МП

Чанкаев А.К

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения
2. Трудовые отношения и трудовой договор
3. Рабочее время
4. Время отдыха
5. Оплата труда
6. Охрана труда и здоровья
7. Гарантия в области занятости
8. Социальные гарантии
9. Социальная защита молодежи
10. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа
11. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях
12. Приложение № 1 к «Правила внутреннего трудового распорядка для работников Государственного бюджетного учреждения
13. Приложение № 2 к «Положение о порядке и условиях предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам Государственного бюджетного учреждения занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»
14. Приложение № 3 к «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительности предоставляемого ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска»
15. Приложение № 4 к «Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения
16. Приложение № 5 к Перечню подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам на выплату (в процентах) в связи с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда
17. Приложение № 6 ПОЛОЖЕНИЕ об условиях и порядке оплаты дополнительной работы в Государственном бюджетном учреждении
18. Приложение № 7 ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей работников, получающих доплату за работу в ночное время в размере 100 % от часовой тарифной ставки
19. Приложение № 8 Порядок осуществления выплат работникам Государственного бюджетного учреждения за качество выполняемых работ
20. Приложение № 9 ПОРЯДОК осуществления выплат стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного учреждения, участвующим в реализации мероприятий по повышению доступности медицинской помощи и качества оказания услуг.
21. Приложение № 10 ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников Государственного бюджетного учреждения
22. Приложение № 11 ПЕРЕЧЕНЬ помещений, оборудования и инвентаря, предоставляемые профсоюзу в бесплатное пользование для осуществления своей деятельности
23. Приложение № 12 ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по контролю за выполнением коллективного договора на 2024- 2027годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель Ботлихской центральной районной больницы «им.З.Ш.Магомаевой» в лице врио.гл.врача **Соломанова Р.М** именуемый далее «Работодатель» и работники организации, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников здравоохранения РФ в лице ее председателя **Идрисов.И.М**, именуемая в дальнейшем «Профсоюзный комитет». *(Следует иметь в виду, что руководитель организации должен быть уполномочен на представительство от работодателя (собственником учреждения здравоохранения))*

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, региональным Соглашением на 2024- 2027 годы, 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 принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации здравоохранения.

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

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами (либо со дня, установленного коллективным договором).

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, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) 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.

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников Ботлихской ЦРБ, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.10. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием (конференцией)

представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

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

1.12. 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 и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним колдоговором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей (руководителей учреждений здравоохранения), организаций Профсоюза и работников учреждений здравоохранения.

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

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

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

1.16. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работникам Работодатель обязуется:

- 1.16.1. добиваться стабильного финансового положения организации;
- 1.16.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- 1.16.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- 1.16.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- 1.16.5. создавать безопасные условия труда;
- 1.16.6. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 1.16.7. повышать профессиональный уровень работников;
- 1.16.8. реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- 1.16.9. осуществлять обязательное социальное страхование работников.
- 1.16.10. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

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

- 1.17.1. содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- 1.17.2. обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- 1.17.3. обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

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

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

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ. *(Следует обратить внимание на обязательные условия трудового договора, в частности, на указание в нем не только места работы, но и наименования структурного подразделения, должности; а также трудовой функции и даты начала работы)*

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

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

1. Лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
2. Беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
3. Лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
4. 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;
5. Лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
6. Лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
7. 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. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст.81 ТК РФ.

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

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

2.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

2.11. Работодатель обязуется:

2.11.1. В 3-хдневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующим Уставом организации (учреждения), коллективным договором организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом (распоряжением) и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под расписку (ст.68 ТК РФ).

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

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

2.11.4. 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, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

2.12. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

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

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников 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).

3.3. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в соответствии с:

- постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»;
- постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 «Об утверждении "Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;
- приказом Наркомздрава СССР от 12.12.40 №584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников»;
- статьей 92 ТК РФ: сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ; для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

3.4.В соответствии со статьей 112 ТК РФ работа на предприятиях, в учреждениях, организациях не производится в следующие праздничные дни:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января	– Новогодние каникулы;
7 января	– Рождество Христово;
23 февраля	– День защитника Отечества;
8 марта	– Международный женский день;
1 мая	– Праздник Весны и Труда;
9 мая	– День Победы;
12 июня	– День России;
4 ноября	– День народного единства.

В Республике Дагестан установлены праздничные дни:

26 июля	– День Конституции Республики Дагестан;
15 сентября	– День народного единства Дагестана;
	– Ураза-байрам и Курбан-байрам.

3.5. Если праздники попадают на рабочие дни, то они объявлены нерабочими, а работа в праздничный нерабочий день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней – выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Исключение составляют выходные дни, совпадающие с нерабочими праздничными днями января.

3.6.Изменениями, внесенными в ст. 112 ТК РФ Федеральным законом от 23.04.2012 N 35-ФЗ, предусматривается, что Правительство Российской Федерации вправе переносить два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими январскими праздничными днями, на другие дни в очередном календарном году.

3.6.В соответствии с частью пятой ст. 112 ТК РФ в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни Правительством Российской Федерации. При этом четко регламентирован порядок переноса выходных дней. Установлено, что нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее, чем за месяц до наступления соответствующего календарного года.

3.7.Принятие нормативных правовых актов о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования

указанных актов не позднее, чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

3.8. Работа в нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается (статья 113 ТК РФ).

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

3.9. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации. *(Приказ Наркомздрава СССР от 12.12.40 № 584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников», постановление Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 (с изм. и доп.) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день». Раздел 40. «Здравоохранение»).* Перечень прилагается к коллективному договору.

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

3.6. Водителям организации устанавливается 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.

3.11. 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.

3.12. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением ВС РСФСР от 01 ноября 1990г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов). *(В случае необходимости, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью, установленной ч.2 ст.94 ТК РФ для работников, работающих с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной ч.1 ст.92 (ст. 94 ТК РФ).*

3.13. Организация работает при пятидневной с двумя выходными днями.

3.14. Учет времени пребывания работника дома в режиме ожидания вызова на работу, времени, затраченного на оказание медицинской помощи, и времени следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно в случае вызова его на работу во время дежурства на дому.

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.

В случае вызова на работу медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается в размере часа рабочего времени за каждый час оказания медицинской помощи и следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно (ст. 350 ТК РФ, Приказ Минздрава РФ от 02.04.2014 N 148н "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому").

Установить продолжительность рабочего времени для инвалидов 1, 2 групп – не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

3.15. Конкретную продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в организации определяется в Правилах внутреннего трудового распорядка, разработанных с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.ст. 94, 189, 190 ТК РФ).

3.16. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представителей работников. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

При работах, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен работодателем на части на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения представителей работников.

3.17. Если приостановка работы невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания потребителей, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителей работников.

3.18. Не допускается выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

3.20. Отдельным категориям работников устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по их просьбе (ст. 93 ТК РФ).

3.21. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставлять профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) (п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 74 ТК РФ).

3.22. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

3.23. Соблюдать ограничения, установленные статьей 96 ТК РФ при привлечении работников к работе в ночное время (с 22 до 6 часов): женщины, имеющие детей до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не

запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Не привлекаются к работе в ночное время беременные женщины, работники, не достигшие 18 лет.

3.24. Устанавливать продолжительность работы по совместительству (норма рабочего времени в неделю) медицинских и фармацевтических работников по соглашению между работником и работодателем в трудовом договоре по совместительству, по каждому трудовому договору, заключенному по совместительству, продолжительность работы не может превышать:

- для медицинских и фармацевтических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
- для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю;
- для врачей и среднего медицинского персонала города, района, где имеется их недостаток, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
- для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (*Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»*).

3.25. Работодатель обязуется:

3.25.1. 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.

3.25.2. 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**.

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

3.25.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года (*Порядок введения суммированного учета устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка*). (**Приложение №1**).

3.25.5. 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 двухкратном размере или компенсировать отгулом в соответствии со статьей 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.

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

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

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

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

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

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСК

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).

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

4.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам 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 при производственной возможности отпуск предоставляется 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. В соответствии с законодательством работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации – органами власти субъекта Российской Федерации, из местного бюджета - устанавливается органами местного самоуправления;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (продолжительностью, установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;

4.5. За работниками, которым соответствующие гарантии и компенсации были установлены до 1 января 2014года, работодатели обязаны сохранить их на уровне не ниже ранее установленных. Имеется только одно условие для этого сохранения на рабочем месте

соответствующих условий труда, явившихся основанием для назначения гарантий и компенсаций (п.3 ст. 15 Федерального закона № 421-ФЗ).

4.6.В соответствии с новой редакцией ст.92 ТК РФ с 2014 года сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается только для тех работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (3.3 и 3.4) или опасными условиями труда продолжительность рабочего времени, как и ранее, не может превысить 36 часов в неделю.

4.7.Таким образом, право работы менее общеустановленной - 40 часовой рабочей недели лишились лица, на рабочих местах которых условия труда отнесены к вредным 1 или 2 степени (3.1 и 3.2 подкласс вредных условий труда).

4.8.В соответствии со статьей 350 ТК РФ для медицинских работников продолжительность рабочего времени не должна превышать 39 часов в неделю.

4.9.Введенные с 01.01.2014года изменения не должны коснуться тех работников, у которых сокращенная рабочая неделя была установлена до указанной даты по той причине, что на их рабочих местах согласно ранее проведенной аттестацией был установлен класс условий труда 3.1 или 3.2.

4.10.Если работник принимается на работу в организацию в 2014году, и на его рабочем месте по результатам специальной оценки установлен класс условий труда 3.1 или 3.2, то право на сокращенную рабочую неделю он теряет.

4.11.Учреждения здравоохранения с учетом своих финансовых возможностей могут по согласованию с выборным органом Профсоюза самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые (неоплачиваемые) отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами.

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

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

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору (**Приложение № 2**).

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

4.15. Работодатель обязуется:

4.15.1. В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

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

4.15.3. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставлять работникам организации в следующих случаях:

- | | |
|--|---------|
| а) женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября | 1 день; |
| б) в связи с рождением ребенка | 5 дней; |
| в) в связи с регистрацией брака | 5 дня; |

д) связи со смертью близких родственников

5 дней

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

4.15.5. 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) однократно в течении календарного года допускается использование до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в данном календарном году

4.15.6. Согласно статьи 263¹ ТК РФ женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять по их желанию один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.15.7. 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).

4.15.8. Часть отпуска с письменного согласия работника, превышающая 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).

4.16. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

5.3.3. Устанавливать размеры базовых (минимальных) окладов по ПКГ не ниже МРОТ, установленного федеральным законом, нормативно-правовым актом РД.

5.3.4. Оплату труда работников производить с учетом требований действующего законодательства, в том числе с учетом:

- раздела 6 «Оплата и нормирование труда» Трудового кодекса Российской Федерации (ст.ст. 129-163);
- Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан, утвержденного Постановлением Правительства РД от 08.10.2009 №346;
- Отраслевого соглашения между Минздрава РД и Дагестанской республиканской организацией профсоюза работников здравоохранения РФ о регулировании социально-трудовых отношений;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- других законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

5.3.5. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

По письменному заявлению работника возможна иная форма оплаты труда (натуральная). При этом доля заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, не может быть ниже 80 процентов от общей суммы заработной платы. Доли заработной платы, выплачиваемые в рублях (в натуральной форме и/или в иностранной валюте), определяются трудовыми договорами, заключаемыми в порядке ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3.6. Своевременно вносить изменения в условия оплаты труда работников на основании соответствующих нормативных правовых актов, в том числе локальных.

5.3.7. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

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

5.3.9. Определять условия и размеры повышения должностных окладов работников, исходя из специфики, конкретных региональных и производственных обстоятельств, необходимости решения наиболее актуальных вопросов привлечения, закрепления отдельных специалистов на местах (указать конкретно эти проблемы, размеры и виды выплат).

5.3.10. Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание в соответствующих структурных составляющих заработной платы (в должностном окладе, надтарифных выплатах стимулирующего характера).

5.3.11. Устанавливать повышенную заработную плату за работу в сельской местности, обслуживание сельского населения.

5.3.12. Сформировать конкретный перечень и условия установления выплат компенсационного характера, исходя из конкретных условий деятельности;

- устанавливать выплаты компенсационного характера к должностному окладу работника;

- устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время не ниже установленных соответствующими правовыми нормативными актами федерального уровня, субъектов РФ и муниципальных образований (указать конкретные размеры);

- устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время не ниже установленных до введения новых условий оплаты труда;

- устанавливать размеры районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями в размерах не ниже установленных действующим законодательством (указать конкретные размеры);

- устанавливать оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в повышенном размере, не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом РФ;

- устанавливать оплату труда за сверхурочную работу в повышенном размере, не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом РФ (указать конкретные размеры);

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

5.3.13. Обеспечивать оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при простое в размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом РФ;

5.3.14. Сформировать конкретный перечень и условия установления выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности (указать виды выплат; Положения о выплатах стимулирующего характера являются приложениями к коллективному договору);

- устанавливать выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника;

- разработать конкретные критерии, качественные и количественные показатели для каждой выплаты (понижающие, повышающие факторы);

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

- устанавливать работникам надбавки за непрерывный стаж работы (выслугу лет) (указать вид надбавки – за работу в учреждениях здравоохранения, за работу в данном учреждении, размеры, порядок установления стажа и восстановления прерванного стажа, возможность и целесообразность сохранения ранее установленного порядка и размеров их выплаты);

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

не ниже МРОТ;

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

5.5. Обеспечить выплату заработной платы в рублях, 2 раза в месяц, по месту работы (может быть указан иной вариант выплаты заработной платы – перечисление на счет в банке, указанный работником). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины работодателя *(одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно)*.

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

5.7. Размер заработной платы работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, определять в соответствии с Положением об оплате труда (**Приложение №5**)

5.8. Премирование работников за основные результаты производственной деятельности осуществлять в соответствии с Положением о премировании работников Государственного бюджетного учреждения (**Приложение № 11**).

5.9. Производить выплату заработной платы непосредственно работнику 2 раза в месяц: аванс 25 числа, окончательный расчет 10 числа. По желанию работника заработная плата может перечисляться на карточные счета работника. Размер аванса – не менее 40 % средней заработной платы по основной должности.

Сроки перечисления заработной платы на карточные счета работника: аванс 25 числа, окончательный расчет 10 числа (за исключением окончательного расчета за последний месяц каждого квартала, когда расчет осуществляется в последний рабочий день 3-го месяца квартала).

5.10. Сохранить форму расчетного листка, применяемую в Государственном бюджетном учреждении.

5.11 Изменения системы оплаты и стимулирования труда, а также норм труда, устанавливаются Работодателем с учетом мнения Профкома.

5.12. Обеспечивать индексацию заработной платы работников в соответствии с постановлениями Правительства Российской Федерации.

5.13. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

5.13.3. 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.

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

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

5.14. В области нормирования труда стороны договорились:

5.14.1. Работодатель обеспечивает:

а) тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;

б) своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

в) совершенствование нормирования и условий труда.

5.14.2. Работодатель самостоятельно устанавливает систему премирования работников, в которой учитываются:

а) эффективность производства и улучшение результатов финансово-экономической деятельности;

б) снижение травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;

в) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом; г) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности.

5.14.3. Оплата времени простоев не по вине работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

5.14.4. Расходы работодателя на оплату труда работников и иные расходы, обусловленные трудовыми отношениями, для включения в тарифы формируются с учетом:

а) расходов (средств) на оплату труда;

б) иных расходов, связанных с производством и реализацией продукции и услуг;

в) расходов, связанных с исполнением условий Договора; г) расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими отношения между работодателем и работниками.

5.14.5. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием.

5.14.6. Изменение (повышение) должностного оклада руководителя производится одновременно с увеличением тарифных ставок и кратностью должностного оклада, установленной трудовым договором.

5.14.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Размер аванса в счет заработной платы за первую половину месяца устанавливается трудовым договором.

5.14.8. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

5.14.9. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производятся работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

5.15. Гарантии и компенсации.

5.15.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы на проезд, наем жилого помещения, суточные в соответствии с Положением об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 № 749.

5.15.2. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (прекращением деятельности) работодателя либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном по сравнению с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации размере, если работник отработал у работодателя не менее 15 лет.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Работодатель:

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

6.2. Создает и организует работу кабинетов охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

6.3. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, организует их обучение по охране труда за счет средств организации (или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации), представляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. № 10-ФЗ.

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

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

Организует проведение поэтапной аттестации рабочих мест по условиям труда с участием представителей **Профсоюзного комитета** с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

6.5 По результатам СОУТ разрабатывает с **Профсоюзным комитетом** План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

6.6. Предоставляет возможность приема пищи в течение рабочего времени в подразделениях Государственного бюджетного учреждения, где по условиям производства перерыв установить невозможно (отделения стационара, скорая медицинская помощь, сторожа и водители скорой медицинской помощи);

6.7. Комиссионно с Профкомом проводить проверки состояния безопасности и охраны труда в подразделениях по графику, утвержденному Работодателем, при этом осуществлять контроль за обеспечением работающих необходимой спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, обезвреживающими и моющими средствами;

6.8. Обеспечивает содержание и освещение дорог, тротуаров и пешеходных дорожек на территории Государственного бюджетного учреждения «Ботлихская ЦРБ » в состоянии, безопасном для движения автотранспорта и пешеходов.

Запретить въезд на территорию медицинского учреждения автотранспорта, кроме служебного и личного транспорта сотрудников, круглосуточно;

6.9. Ежегодно разрабатывает комплексный план по охране труда;

6.10. Обеспечивает сотрудников средствами индивидуальной защиты и профилактики в период повышенной заболеваемости гриппом и ОРВИ;

6.11. Создает условия для осмотра офтальмологом и эндокринологом сотрудников, работающих на ультразвуковых установках и компьютерах в рамках периодических медицинских осмотров работников Государственного бюджетного учреждения «Ботлихская ЦРБ »;

6.12. Проводит специальную оценку условий труда рабочих мест согласно графика;

6.13. Проводит анализ результатов медосмотров, заболеваемости, производственного травматизма работников Государственного бюджетного учреждения «Ботлихская ЦРБ», разрабатывать мероприятия по их профилактике и снижению.

6.14. В области охраны труда работники обязуются:

6.14.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

6.14.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
6.1.1.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

6.14.4. своевременно проходить периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), и признавать, что немотивированные отказы от прохождения медицинских осмотров в соответствии с графиком, рассматриваются, как нарушение правил внутреннего распорядка;

6.14.5. на рабочих местах с вредными производственными факторами применять спецодежду, спецобувь, использовать средства индивидуальной защиты, моющие и дезинфицирующие средства в соответствии с требованиями инструкций по охране труда. Невыполнение данного требования рассматривать, как нарушение трудовой дисциплины

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.

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

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

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

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

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

6.18. Обеспечивает бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда.

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

6.20. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

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 и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

6.22. Привлекает представителей **Профсоюзного комитета** (технического инспектора труда Профсоюза) к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов, опытных образцов продукции, изделий, спецодежды и т.п.

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

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

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

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

6.27. Обязанности работодателя по соблюдению экологической безопасности:

6.27.1. Организовать сбор, хранение и сдачу отработанных люминисцентных ламп, одноразовых шприцов и систем, ртутных термометров, лекарственных препаратов с истекшим сроком годности и подлежащих утилизации в централизованные пункты.

6.27.2. Организовать сбор, хранение и сдачу непригодных к использованию автошин и аккумуляторов в установленном порядке.

6.28.3. Проводить мероприятия по контролю уровня содержания углекислого газа (CO) в выхлопных газах автотранспорта организации.

6.27.4. Обеспечить своевременный вывоз бытового мусора.

6.27.5. Соблюдать экологические и санитарно-эпидемиологические требования при обращении с отходами производства и потребления, а также иными опасными и вредными веществами.

6.27.6. Не нарушать правила водопользования при заборе и при сбросе сточных вод.

6.27.7. Обеспечить профилактику профессионального инфицирования ВИЧ

С целью профилактики профессионального заражения ВИЧ-инфекцией проводить:

- Комплекс мероприятий по профилактике аварийных ситуаций при выполнении различных работ.
- Вести учет случаев получения при исполнении профессиональных обязанностей травм, микротравм персоналом лечебных учреждений, аварийных ситуаций с попаданием крови и биологических жидкостей на кожу и слизистые.
- При возникновении аварийной ситуации на рабочем месте медицинский работник обязан незамедлительно провести комплекс мероприятий по предотвращению заражения ВИЧ-инфекцией, на рабочем месте должны быть аптечки анти-СПИД.
- Оформление аварийной ситуации проводить в соответствии с установленными требованиями.
- Ежегодно проводить занятия по 18-часовой программе по профилактике ВИЧ/СПИД с последующей сдачей зачета.
- Руководствоваться в работе санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН 2.1.3.2630-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям, осуществляющим медицинскую деятельность».

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

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

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

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

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

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионные (за два года до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных организаций Профсоюза и их структурных подразделений, не освобожденные от основной работы.

7.5. Создается фонд социальной поддержки, за счет средств которого оказывается содействие в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставлении сверх установленных законодательством дополнительных социально-бытовых льгот преимущественно следующим категориям высвобождаемых работников:

- семейным, при наличии двух иждивенцев и более;
- лицам, в семьях которых нет других работников с самостоятельным заработком.

Порядок создания фонда (размер взносов, критерии выплат – возраст, стаж, индексация и др.) оговаривается в приложении к коллективному договору.

7.6. После увольнения работников за ними сохраняется (по прежнему месту работы возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям – детскими дошкольными учреждениями).

7.7. Создавать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

7.8. Работодатель обязуется:

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

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст.180 ТК РФ);

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

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

7.8.4. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.8.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- а) оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;
- б) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ), в том числе и в других местностях.
- в) предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободного от работы времени для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
- г) 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.74 ТК РФ);
- д) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза (ч.3 ст.82 ТК РФ).
- е) обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организации по их предварительным договорам или заявкам.

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

7.9. Профсоюзный комитет обязуется:

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

7.9.2. Участвовать в разработке **Работодателем** мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

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

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:

8.1. Установить за счет фонда собственных средств следующие социально-бытовые льготы увольняемым работникам:

а) сохранение условий медицинского обслуживания;

8.2. Работодатель обязуется:

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

8.2.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

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

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

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

8.2.7. Максимально обеспечивать работающих и членов их семей всеми видами оздоровления, используя для этого санатории-профилактории, базы отдыха, туристические лагеря, стадионы, спортплощадки, укреплять их материальную базу.

8.2.8. 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.

8.2.9. Оказывать материальную поддержку и предоставлять дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям – при наличии финансовой возможности в организации.

8.2.10. При наличии финансовой возможности в организации обеспечивать бесплатное содержание детей матерей-одиночек и работников, имеющих многодетные семьи, в детских дошкольных учреждениях.

8.2.11. При наличии финансовой возможности возмещать отдельным категориям работников расходы по найму помещений, оплате жилищно-коммунальных услуг.

8.2.12. Отчислять денежные средства, на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (ст. 377 ТК РФ) и способствовать проведению спартакиад.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

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

9.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

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

9.4. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

9.4.4. Не допускать со стороны **Работодателя** установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения 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 или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

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 у администрации организации, в комиссии по трудовым спорам.

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

10.6. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников *(стороны договариваются при проведении переговоров при подготовке проекта текста коллективного договора)*.

10.7. Освобождать от работы членов **Профсоюзного комитета**, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами

съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. *(Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 Закона о профсоюзах)).*

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

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

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

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

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

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

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

10.12.3. Предоставляет в бесплатное пользование **Профсоюзного комитета** юридическую базу данных *(вариант «Консультант+» и пр.)* и оплачивает обновление ее содержания.

10.12.4. При наличии в собственности или на правах аренды **Работодатель** предоставляет в бесплатное пользование **Профсоюзному комитету** здания, сооружения, помещения или другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей (ст.377 ТК РФ, ст. 28 Закона о профсоюзах).

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

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

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

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

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

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

11.4. Настоящий коллективный договор подписан в **2 (ДВУХ)** экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

12.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

12.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.4. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодателя в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.5. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

12.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

12.7. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01.01.2024 г

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании работников.

13. ПОДПИСИ СТОРОН

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

**ВРИО ГЛАВНОГО ВРАЧА
СОЛОМАНОВ Р.М,**

« » **ДЕКАБРЬ 2023 Г.**

ОТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА:

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА
ИДРИСОВ И.М**

« » **ДЕКАБРЬ 2023 Г.**

М.П .

М.П.

Правила внутреннего трудового распорядка для работников

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного учреждения (далее Правила) регулируют трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в ГБУ и распространяются на работников, работодателя, их представителей. Правила определяют порядок приема и увольнения работников, трудовой распорядок в организации (режим труда и отдыха), устанавливают обязательные для всех работников правила поведения, права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания.

1.2. Все вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются главным врачом Государственного бюджетного учреждения и его заместителями в пределах своей компетенции, а в случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения профсоюзного комитета Государственного бюджетного учреждения.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются главным врачом Государственного бюджетного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета Государственного бюджетного учреждения. Все изменения и дополнения вносятся в Правила в таком же порядке.

1.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в ГБУ Правилами внутреннего трудового распорядка.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и ГБУ на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме.

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается главным врачом Государственного бюджетного учреждения и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в Государственном бюджетном учреждении. При утрате работником своего экземпляра трудового договора по его просьбе выдается надлежаще заверенная копия.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку(электронную), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ воинского учета - для военнообязанных граждан, и граждан, подлежащих призыву на военную службу;
- документы 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 приеме на работу, требующую обязательного предварительного медицинского осмотра, предъявляется также медицинская справка установленного образца.

2.4. Прием на работу оформляется приказом главного врача ГБУ, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника ему выдается надлежаще заверенная копия указанного приказа.

Фактическое допущение к работе соответствующим должностным лицом считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

2.5. При заключении трудового договора работнику может устанавливаться испытательный срок в целях проверки его соответствия поручаемой работе в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.6. На всех работников, проработавших в ГБУ свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки, если работа в ГБУ является для работника основной.

2.7. При приеме на работу Государственное бюджетное учреждение обязано:

- ознакомить работника с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами в сфере труда, имеющими отношение к трудовой функции работника;
- ознакомить работника с порученной работой, условиями труда, его правами и обязанностями;
- провести инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;
- обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;
- обеспечить обязательное медицинское освидетельствование лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, а также иных лиц в случаях, предусмотренных законодательством.

2.8. Все изменения и (или) дополнения трудового договора оформляются в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, составляются в 2-х экземплярах и подписываются работником и работодателем, вступают в силу с момента подписания обеими сторонами. О внесении изменений и (или) дополнений в трудовой договор издается приказ.

2.9. Прекращение трудового договора оформляется приказом главного врача ГБУ и допускается только по основаниям, в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

В трудовую книжку работника вносится запись о причине прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов со ссылкой на соответствующую статью и пункт закона.

2.10. При прекращении трудового договора работник обязан получить обходной лист и вернуть ГБУ все полученные им для выполнения трудовой функции материальные ценности, документы, иное имущество.

2.11. При прекращении трудового договора работнику выдается в день увольнения (последний день работы) трудовая книжка и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой.

Днем увольнения работника является последний день его работы.

2.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от ГБУ (зарплата, выходное пособие, компенсация за неиспользованный отпуск) производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

При наличии спора о размере причитающихся работнику при увольнении сумм ему в указанные сроки выплачивается не оспариваемая сумма.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных законодательством;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установленной нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении ГБУ в предусмотренных законодательством и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- решение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- иные права, предусмотренные коллективным договором ГБУ.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными правовыми актами;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ГБУ, в том числе режим труда и отдыха;
- соблюдать трудовую дисциплину - обязательные для всех работников правила поведения, определенные федеральными законами, иными правовыми актами, в том числе локальными нормативными актами;
- своевременно и надлежащим образом исполнять распоряжения должностных лиц ГБУ, сделанные в пределах их полномочий;
- выполнять установленные нормы труда;
- знать и неуклонно соблюдать технологическую дисциплину, должностные и производственные инструкции, иные относящиеся к его трудовой деятельности правила и нормы;
- соблюдать порядок и чистоту на рабочем месте и на территории ГБУ;

- хранить государственную, врачебную, коммерческую, иную охраняемую законом тайну, не разглашать сведения конфиденциального характера;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, в том числе правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным приемам и методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные медицинские осмотры (обследования) - в предусмотренных законодательством случаях;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- систематически повышать свою квалификацию, изучать передовые приемы и методы работы, совершенствовать профессиональные навыки;
- бережно относиться к имуществу ГБУ и других работников, использовать машины, оборудование, оргтехнику ГБУ только в связи с производственной деятельностью, соблюдать установленный порядок хранения и использования материальных ценностей и документов;
- незамедлительно сообщить должностным лицам ГБУ либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества ГБУ;
- информировать непосредственного руководителя или иных должностных лиц о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению работником своих трудовых обязанностей;
- сообщать кадровой службе об изменении своих анкетных данных - фамилии, имени, отчества, места жительства, образовании, паспортных данных;
- воздерживаться от действий, могущих нанести ущерб интересам ГБУ, а также ее деловой репутации.

3.3.Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности определяется

профессиональными обязанностями медицинских и фармацевтических работников, а также обязанностями других работников, предусмотренных положениями, должностными инструкциями, техническими правилами и другими документами, утвержденными в установленном порядке, тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, квалификационными справочниками должностей служащих.

4. Основные права и обязанности Государственного бюджетного учреждения

4.1. Государственное бюджетное учреждение имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ГБУ и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральным законодательством;
- принимать локальные нормативные акты.

4.2. Государственное бюджетное учреждение обязано:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовыми договорами;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные коллективным договором сроки;
- вести точный учет рабочего времени, фактически отработанного работниками, обеспечивать учет сверхурочных работ;
- вести коллективные переговоры, а также заключить коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного разговора, соглашения и контроля за их выполнением;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избираемых работниками представителей о выявлении нарушения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимая меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении ГБУ в предусмотренных федеральным законодательством и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1.В Государственном бюджетном учреждении предусматривается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - в субботу и воскресенье;
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- неполная рабочая неделя;
- суммированный учет рабочего времени.

5.2.Нормальная продолжительность рабочего времени для служащих и рабочих составляет 40 часов в неделю. Рабочий день начинается в 08 часов 00 минут и заканчивается в 17 часов 00 минут, с перерывом на обед с 12.00 до 13.00 часов. Выходные дни – суббота и воскресенье.

5.3.Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю, с перерывом на обед не менее 1 час. Конкретная продолжительность рабочего времени медицинских работников в зависимости от должности и (или) специальности определяется Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003г. №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

5.4. Для медицинских работников, работающих в образовательных учреждениях, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – в воскресенье (согласно графика работы образовательных учреждений).

5.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Список профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени утверждается в порядке, установленном действующим законодательством.

5.6. Водителям скорой медицинской помощи устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц.

5.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполной рабочей недели оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.8. В течение рабочего дня (смены) работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов, который в рабочее время не включается. Если продолжительность рабочего дня (смены) не превышает 6 часов, то перерыв для отдыха и питания может не устанавливаться. Предоставление перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается в соответствии с графиками работ и по соглашению между работником и работодателем.

5.9. В любом случае продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками работ, с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени в неделю или другой учетный период. Утверждается администрацией ГБУ по согласованию с профсоюзным комитетом и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.10. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается на один час.

5.11. Привлечение работников к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия.

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

5.12. Подготовка к выполнению трудовой обязанности (надевание спецодежды, мытье рук, прием смены и т.п.) не относится к рабочему времени.

5.13. Иные особенности режима рабочего времени, в том числе в отдельных структурных подразделениях, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.14. Запрещается в рабочее время:

- а) заниматься деятельностью, непосредственно не связанной с работой, выполнять общественные поручения и проводить разного рода мероприятия,

не связанные с производственной деятельностью ГБУ (кроме случаев, когда законодательством предусмотрена возможность выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время);

б) оставлять рабочее место в целях, не связанных с выполнением трудовых обязанностей. Работник может отсутствовать на работе только с предварительного письменного согласия главного врача ГБУ или его заместителей;

в) употреблять спиртные напитки, наркотические и токсические вещества. Работник, появившийся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, отстраняется от работы.

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым главным врачом ГБУ с учетом мнения профсоюзного комитета ГБУ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала путем издания приказа о предоставлении отпуска.

По соглашению между работником и ГБУ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.16. Не допускается:

- непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.17. В соответствии со статьей 112 ТК РФ работа на предприятиях, в учреждениях, организациях не производится в следующие праздничные дни:

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января | - Новогодние каникулы; |
| 7 января | - Рождество Христово; |
| 23 февраля | - День защитника Отечества; |
| 8 марта | - Международный женский день; |
| 1 мая | - Праздник Весны и Труда; |
| 9 мая | - День Победы; |
| 12 июня | - День России; |
| 4 ноября | - День народного единства. |

В Республике Дагестан установлены праздничные дни:

- | | |
|---------------------------------|---|
| 26 июля | - День Конституции Республики Дагестан; |
| 15 сентября | - День народного единства Дагестана; |
| - Ураза-байрам и Курбан-байрам. | |

Если эти праздники попадают на рабочие дни, то они объявлены нерабочими, а работа в праздничный нерабочий день оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

ТК РФ установлено, что при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Исключение составляют выходные дни, совпадающие с нерабочими праздничными днями января.

5.18.Изменениями, внесенными в ст. 112 ТК РФ Федеральным законом от 23.04.2012 N 35-ФЗ, предусматривается, что Правительство Российской Федерации вправе переносить два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими январскими праздничными днями, на другие дни в очередном календарном году.

5.19.В соответствии с частью пятой ст. 112 ТК РФ в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни Правительством Российской Федерации.

5.19.При этом четко регламентирован порядок переноса выходных дней. Установлено, что нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее, чем за месяц до наступления соответствующего календарного года.

5.20.Принятие нормативных правовых актов о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее, чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

5.21. Работа в нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается (статья 113 ТК РФ).

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1.За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, улучшение качества работы, новаторство, инициативу, повышение производительности труда и другие достижения в труде применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетной грамотой.

Допускается применение одновременно нескольких видов поощрения.

6.2.Поощрения применяются главным врачом ГБУ самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений.

6.3.Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения трудового коллектива. Сведения о поощрениях вносятся в трудовую книжку.

6.4.За особые трудовые заслуги работники могут быть предоставлены в вышестоящие органы к поощрению, награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками, к присвоению почетных званий и государственным наградам в предусмотренном законодательством порядке и по согласованию с профсоюзным комитетом ГБУ.

7. Ответственность работников за нарушение трудовой дисциплины

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (п.п. 5, 6, 9 и 10 ст. 81 ТК РФ).

7.2. До применения дисциплинарного взыскания ГБУ должно затребовать от работника объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение об этом составляется соответствующий акт, который подписывается не менее, чем двумя сотрудниками ГБУ- свидетелями такого отказа.

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

7.3. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, если невыполнение им должностных обязанностей вызвано независящими от него причинами. До применения дисциплинарного взыскания руководитель обязан всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах совершенного проступка.

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске (ежегодном, учебном, без сохранения заработной платы или ином).

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

7.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает работника от иной ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

7.7. Право применять дисциплинарные взыскания имеет главный врач ГБУ. В его отсутствие дисциплинарные взыскания могут применяться должностным лицом, исполняющим его обязанности.

7.8. При определении вида дисциплинарного взыскания учитывается характер совершенного проступка, причиненный им вред, обстоятельства, при которых он совершен, степень вины работника.

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

7.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссию по трудовым спорам, суд общей юрисдикции).

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

Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года со дня его применения по инициативе ГБУ, по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8. Ответственность ГБУ за нарушение прав работников

8.1. ГБУ несет перед работником материальную ответственность, если в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия) его должностных лиц работнику причинен ущерб.

8.2. ГБУ возмещает работнику не полученный им заработок в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, и в частности:

- незаконного отстранения от работы (недопущения к работе);
- незаконного увольнения или перевода на другую работу;
- отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной формулировки причины увольнения;
- других случаях, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

8.3. ГБУ возмещает ущерб, причиненный имуществу работника по вине ГБУ. Решение о возмещении ущерба принимается в десятидневный срок после направления заявления о возмещении ущерба.

8.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, выходного пособия при расторжении трудового договора по инициативе ГБУ и иных платежей, причитающихся работнику, денежные суммы выплачиваются с уплатой процентов в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день просрочки платежа, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

8.5. ГБУ возмещает работнику моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием своих должностных лиц.

Моральный вред возмещается в денежной форме в размерах, определяемых соглашением между сторонами, а в случае спора – судом.

**Приложение №2 к коллективному договору
ГБУ РД Ботлихская ЦРБ**

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам ГБУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. N 298/II-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»; Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 г. № 273/II-20 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

1.2. Настоящее Положение регулирует основания, условия и порядок предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам ГБУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

II. Основания и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков

2.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

2.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утвержден постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74г. N 298/II-22) работникам, занимающим в ГБУ профессии и должности согласно нижеприведенного Перечня профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда (далее-Перечень).

2.3. Дополнительный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным отпуском. При этом стаж работы, дающий право на новый отпуск в счет следующего рабочего года, исчисляется отдельно как по ежегодному (основному), так и по дополнительному отпускам. Запрещается непредставление ежегодного отпуска работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда.

2.4. Полный дополнительный отпуск предоставляется работникам, если они в рабочем году фактически проработали в производствах, профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев.

2.5. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. То есть в стаж работы, дающий право на получение дополнительного отпуска, не включаются: период временной нетрудоспособности; время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста; время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы; время выполнения государственных и общественных обязанностей; время отсутствия работника на работе без уважительных причин; и иные периоды когда работник фактически не работал в соответствующих условиях.

2.6. Замена дополнительного отпуска денежной компенсацией не допускается. Выплата этой компенсации может иметь место лишь при увольнении работника.

2.7. Если работник в рабочем году проработал в производствах, профессиях и должностях менее 11 месяцев, то ему дополнительный отпуск предоставляется пропорционально проработанному времени.

2.8. При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск или выплату компенсации за него пропорционально проработанному времени, количество полных месяцев работы в производствах, профессиях и должностях с вредными условиями труда определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на среднемесячное количество рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца.

2.9. В тех случаях, когда работники в рабочем году работали в разных производствах, профессиях и должностях, за работу в которых предоставляется дополнительный отпуск неодинаковой продолжительности, подсчет времени, проработанного во вредных условиях труда, производится отдельно по каждой работе, исходя из установленной продолжительности дополнительного отпуска для работников соответствующих производств, профессий и должностей.

2.10. В счет времени, проработанного в производствах, профессиях и должностях с вредными условиями труда засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, профессии или должности.

2.11. Работникам, профессии и должности которых не включены в Список, но выполняющим в отдельные периоды времени работу в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Перечне, дополнительный отпуск предоставляется на тех же основаниях, что и работникам профессии и должности которых предусмотрены в Перечне.

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

2.13. Во исполнение перечня поручений Президента РФ №ПР-1998 от 20.10.2021г. Правительству РФ. Предоставить 2(два) оплачиваемых выходных дня работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции (COVID-19)

III. ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда

№	Структурное подразделение	Наименование профессий, должностей	Размер дополнит. отпуска	Основание
1	2	3	4	5
1.	Психиатрический кабинет	Врач, средний медицинский персонал	30 календарных дней	п. 1 Постановления правительства РФ от 06.06.13г. №482, п.п. 26,43,45,60 разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74г. № 298/П-22

2.	Физио-терапевтический кабинет	Врач, средний медицинский персонал, непосредственно занятые работой на УВЧ мощностью 200 Вт и выше	18 календарных дней	п. 62 разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25. 10. 74 г. № 298/П-22
		Средний медицинский персонал для обслуживания дошкольно-школьных учреждений	30 календарных дней	п. 60 разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25. 10. 74 г. № 298/П-22, по рапорту
3.	Рентгенологический кабинет	Врач, средний и младший медицинский персонал, непосредственно занятые на рентгенодиагностике, флюорографии	18 календарных дней	п.п. 8, 8а разд.XLI Пост. Госкомтруда СССР от 25. 10. 74 г. № 298/П-22
4.	Отделение анестезиологии-реанимации	Врач-анестезиолог-реаниматолог, медицинская сестра-анестезист, старшая медсестра и мед.сестра палатная палат реанимации и интенсивной терапии	18 календарных дней	п. 166 разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22
6.	Неврологический кабинет	Врач, средний и младший медперсонал, занятые больными с нарушениями мозгового кровообращения (при непосредственной занятости не менее половины рабочего дня)	18 календарных дней	п.п. 176а,176б разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22
7.	Инфекционное отделения, каб. поликлиники	Врач, средний и младший медицинский персонал	12 календарных дней	п.п.2,14,20 разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22
8.	кабинет фтизиатра поликлиники	Врач, средний медицинский персонал	12 календарных дней	п. 2 Постановления правительства РФ от 06.06.13г. №482, п.п.2,20 разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г.№ 298/П-22
11.	Аптека	Зав. аптекой, зам. зав.аптекой, провизор, фармацевт, фасовщик	12 календарных дней	п. 134, 135, 137 Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22
12.	Прачечная	Гладильщик, оператор стиральных машин	6 календарных дней	п.п.170 в, ж разд.XLIII Пост. Госкомтруда СССР от 25.10. 74 г. № 298/П-22
13.	Пищеблок	Повар, работающий у плиты	6 календарных дней	п. 117 разд.XLIII Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22
15.	Детское отделение	Врач, средний медицинский персонал для обслуживания д/с и СОШ	30 календарных дней	п. 45, 60 разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25. 10. 74 г. № 298/П-22, по рапорту

18.	Клинико-диагностическая лаборатория	Биолог	12 календарных дней	п.23, разд.XLII Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г.№298/П-22
20.	Гараж	Водитель автомобиля скорой помощи	6 календарных дней	п.199 разд.XXXIII - Е Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22
21.	Остальные подразделения Государственного бюджетного учреждения «_____», за исключением п.п. 1-20	Врач, средний и младший медицинский персонал	12 календарных дней	п.п.162,163,165,168, 169,170,172,173,174, разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22

**Приложение №3 к коллективному договору
ГБУ РД Ботлихская ЦРБ**

**ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей
101 ТК РФ**

№ п/п	Наименование должности	Продолжи- тельность отпуска в календ.днях
1.	Главный врач	3
2.	Заместитель главного врача по лечебной части	3
3.	Заместитель главного врача по организационно-методической работе	3
4.	Заместитель главного врача по ЭВ	3
5.	Заместитель главного врача по АПС	3
6.	Начальник отдела кадров	3
7.	Главный бухгалтер	3
8.	Заместитель главного бухгалтера	3
9.	Делопроизводитель	3
10.	Бухгалтер	3
11.	Экономист	3
12.	Специалист по кадровой работе	3
13.	Специалист по ОТ и ТБ	3
14.	программист	3
15.	Заведующий складом	3
16.	Начальник АХЧ	3
17.	Рабочий по ремонту	3
18.	Инженер-энергетик	3
19.	Водители	3

За работниками, которым соответствующие гарантии и компенсации были установлены до 1 января 2014года, работодатели обязаны сохранить их на уровне не ниже ранее установленных. Имеется только одно условие для этого сохранения на рабочем месте соответствующих условий труда, явившихся основанием для назначения гарантий и компенсаций (п.3 ст. 15 Федерального закона № 421-ФЗ).

В соответствии с новой редакцией ст.92 ТК РФ с 2014 года сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается только для тех работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (3.3 и 3.4) или опасными условиями труда продолжительность рабочего времени, как и ранее, не может превысить 36 часов в неделю.

В соответствии со статьей 350 ТК РФ для медицинских работников продолжительность рабочего времени не должна превышать 39 часов в неделю.

Введенные с 01.01.2014года изменения не должны коснуться тех работников, у которых сокращенная рабочая неделя была установлена до указанной даты по той причине,

что на их рабочих местах согласно ранее проведенной аттестацией был установлен класс условий труда 3.1 или 3.2.

Если работник принимается на работу в организацию в 2014 году, и на его рабочем месте по результатам специальной оценки установлен класс условий труда 3.1 или 3.2, то право на сокращенную рабочую неделю он теряет.

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ГБУ (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года № 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан» и постановлением Правительства Республики Дагестан от 08 октября 2009 года № 346, с последующими изменениями и дополнениями в ред. Постановления Правительства РД от 26.03.2013г. № 157 приказом Минздрава РД от 05.04.2013 г. № 220-П и призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения РД, соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников в условиях внедрения новых систем оплаты труда.

1.2. Положение устанавливает общие условия и размеры оплаты труда работников учреждений, включая размеры окладов по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов к ним, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ГБУ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) в соответствии с действующими профессиональными квалификационными группами, утвержденными в установленном порядке.

2.2. В ГБУ устанавливаются следующие размеры должностных окладов, которые формируются с занимаемой должностью:

2.2.1. Должностные оклады младшего медицинского персонала

N п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.		санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра- хозяйка; фасовщица	7000

2.2.2. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал":

N п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	Первый квалификационный уровень	гигиенист стоматологический; инструктор-дезинфектор; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; инструктор по трудовой терапии; медицинская сестра стерилизационной; продавец оптики; младший фармацевт; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор	7800
2.	Второй квалификационный уровень	помощник врача-эпидемиолога; помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант	8300
3.	Третий 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; зубной техник; фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; медицинская сестра участковая; медицинский лабораторный техник (фельдшер- лаборант); фармацевт; медицинский оптик-оптометрист	9200
4.	Четвертый квалификационный уровень	акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра-анестезист; зубной врач; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра	9500

		перевязочной; медицинская сестра врача <*>	
5.	Пятый квалификационный уровень	старший фармацевт; старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник); заведующий молочной кухней; заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования; заведующий аптекой лечебно- профилактического учреждения; заведующий фельдшерско- акушерским пунктом - фельдшер (акушерка, медицинская сестра); заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом - фельдшер	10200

* Четвертый квалификационный уровень распространяется на медицинских сестер отделений гемодиализа, эндоскопического отделения (кабинета), осуществляющих лечебные мероприятия в стационаре.

Должностной оклад заместителя заведующего аптекой со средним фармацевтическим образованием устанавливается на 5-10 процентов ниже должностного оклада заведующего аптекой, отнесенного к пятому квалификационному уровню.

2.2.3. Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры":

N п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	Первый квалификационный уровень	врач-стажер; провизор-стажер	10800
2.	Второй квалификационный уровень	врачи-специалисты <*>; провизор- технолог; провизор-аналитик	12100
3.	Третий квалификационный уровень	врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно- профилактических учреждений, станций (отделений) скорой	12800

		медицинской помощи и учреждений медико-социальной экспертизы; врачи-терапевты участковые; врачи-педиатры участковые; врачи общей практики (семейные врачи) <*>	
4.	Четвертый квалификационный уровень	врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; старший врач; старший провизор; врач-анестезиолог-реаниматолог; врач-патологоанатом; врач - судебно-медицинский эксперт	13800

2.3. На должностной оклад производится начисление компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Должностные оклады работников учреждения, не включенных в ПКГ, в том числе непосредственно подчиненных руководителю учреждения, устанавливаются тарификационной комиссией ГБУ РД Ботлихской ЦРБ.

2.5. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений, за исключением заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10 % ниже должностных окладов руководителей соответствующих подразделений.

2.6. К должностным окладам работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, за наличие ученой степени, за звание:

№№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента
1.	Повышающий коэффициент к окладу за вторую квалификационную категорию	0,05
2.	Повышающий коэффициент к окладу за первую квалификационную категорию	0,1
3.	Повышающий коэффициент к окладу за высшую квалификационную категорию	0,15
4.	Повышающий коэффициент к окладу при наличии ученой степени доктора наук, ученого звания профессора, звания «Народный врач»	0,2
5.	Повышающий коэффициент к окладу при наличии ученой степени кандидата наук, ученого звания доцента, звания «Заслуженный врач»	0,1

2.7. Применение повышающих коэффициентов за звание, наличие ученой степени производится по каждому из перечисленных оснований. При наличии у работника двух почетных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач» упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований

2.8. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания определяется путем умножения размера

должностного оклада работника на повышающие коэффициенты, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.9. Применение повышающих коэффициентов начинается с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (присвоения категории, ученой степени, звания, класса и т.д.).

2.10. Должностные оклады устанавливаются в рублях и копейках.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим разделом Положения.

3.2. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера работникам могут быть осуществлены следующие выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;
- районный коэффициент.

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата производится на основании результатов специальной оценки условий труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.3.1. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплачиваются на основании перечня учреждений, подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам ГБУ Ботлихская ЦРБ на выплату (в процентах) в связи с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации и актами Правительства Российской Федерации.

3.5. 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, устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с Положением об условиях и порядке оплаты дополнительной работы в ГБУ.

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Доплата за работу в ночное время производится в размере 50 процентов от должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, доплата за работу в ночное время производится в размере 100 процентов от должностного.

3.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы производится в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

3.8. В ГБУ за работу в районе с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере до 30 %.

Указанные коэффициенты начисляются на все виды выплат, входящих в состав оплаты труда работника, с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, указанных в разделах 3, 4 настоящего Положения.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными и трудовыми договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

4.3. К выплатам за стаж непрерывной работы относится:

- надбавка за непрерывный стаж работы.

4.4. Надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается работникам в процентах от должностного оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях здравоохранения в размерах:

а) В размере 30 процентов должностного оклада за первые три года и по 25 процентов за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 80 процентов оклада:

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

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

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

б) В размере 30 процентов оклада (ставки) за первые три года и по 15 процентов - за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 60 процентов оклада:

- среднему медицинскому персоналу фельдшерских пунктов;
- заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковым терапевтам и педиатрам, участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков;
- фельдшерам, работающим на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях;
- врачам пунктов (отделений) медицинской помощи на дому;
- врачам, в том числе председателям и главным экспертам клинико-экспертных комиссий;
- врачам-фтизиатрам, врачам-педиатрам и среднему медицинскому персоналу противотуберкулезных учреждений (подразделений), работающим на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения;

в) В размере 20 процентов оклада (ставки) за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада:

- всем работникам учреждений здравоохранения и социальной защиты населения, кроме работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным в подпунктах а - в п. 4.4 Положения.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского и прочего персонала в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения, надбавки выплачиваются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Стаж непрерывной работы для исчисления надбавки засчитывается в соответствии с Приказом ФМБА России от 03.09.2008 г. № 305 приложение №5.

4.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в виде надбавок:

- надбавки за интенсивность труда;
- надбавки за высокие результаты работы.

4.6. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работнику в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальным нормативным актом (приказом) на срок не более чем до конца года.

Надбавка носит стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.).

К факторам, определяющим сложность труда, относятся:

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- функции, составляющие содержание труда;
- сложность выполняемых работ;
- большой объем работ за меньший относительный временной интервал.

4.7. Конкретный размер индивидуальной надбавки за интенсивность труда работникам устанавливается приказом главного врача ГБУ:

- Заместителям начальника, руководителям подразделений и служб, ведущим специалистам - непосредственно начальником;
- Врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, прочему персоналу - по представлению руководителя соответствующего подразделения.

Главный врач ГБУ имеет право самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений снижать размер или лишать работника стимулирующей надбавки за интенсивность труда полностью, за упущения в работе или ухудшение показателей работы, в том числе по следующим основаниям:

1. Не исполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией.
2. Нарушение штатной, финансовой дисциплины.

3. Предоставление недостоверной информации.

4. Невыполнение правил по охране труда, технике безопасности, санитарно - эпидемиологического режима, правил обработки инструмента.

5. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

6. Несоблюдение конфиденциальности, нарушение врачебной, служебной, коммерческой или государственной тайны.

4.8. Надбавка за высокие результаты работы устанавливается работнику в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальным нормативным актом (приказом). Надбавка устанавливается на месяц или иной срок, но не более, чем до конца года. Надбавка носит стимулирующий характер, мотивируя работника к применению в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда.

Конкретный размер индивидуальной надбавки за высокие результаты работы устанавливается приказом главного врача ГБУ:

- Заместителям главного врача, руководителям подразделений и служб, ведущим специалистам - непосредственно главным врачом;

- Врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, прочему персоналу - по представлению руководителя соответствующего подразделения.

Главный врач ГБУ имеет право самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений снижать размер или лишать работника стимулирующей надбавки за высокие результаты работы полностью либо частично при ухудшении показателей работы, снижении эффективности и результативности труда конкретного работника.

4.9. Выплаты за качество выполняемых работ призваны улучшить показатели качества работы персонала ГБУ, и устанавливаются на основе оценки результатов труда работников за отчетный период.

4.10. Работнику может устанавливаться персональная надбавка стимулирующего характера с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

4.11. С целью поощрения работников за общие результаты труда может быть выплачена премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения, при этом наименование премии и условия ее осуществления устанавливаются в «Положении о премировании работников ГБУ».

5. Оплата труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и главной медицинской сестры

5.1. Оплата труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и главной медицинской сестры осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 года № 583 и приказами Минздравсоцразвития России от 02.04.2008 № 158н и от 08.04.2008 № 167н, нормативными правовыми актами России.

5.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Заместители руководителя учреждения и главный бухгалтер имеют право на получение компенсационных надбавок и стимулирующих надбавок (премии) в порядке, установленном для работников учреждения.

5.3.Оклад главной медицинской сестры учреждения устанавливается в размере двух минимальных окладов по ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» с применением рекомендуемого повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности 5 квалификационного уровня.

Главная медицинская сестра имеет право на получение компенсационных и стимулирующих выплат в порядке, установленном для работников учреждения.

**Приложение №5 к коллективному договору
ГБУ РД Ботлихская ЦРБ**

ПЕРЕЧЕНЬ

**подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам ГБУ на
выплату (в процентах) в связи с вредными и (или) опасными и иными особыми
условиями труда**

п/п	Наименование подразделений, должностей	Наименование работ или вредных производственных факторов	Основание: пункт Перечня приказа от 03.09.2008 г. № 305 приложение 4
1	2	3	4
I. Выплаты в размере 4 % от должностного оклада			
1	СТОМАТОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА		
1.1	Врач – стоматолог - терапевт	Повышенный уровень шума	п. 3.2 Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 03.10.86 г. № 387/22-78, по рапорту
1.2	Зубной врач	Повышенный уровень шума	
1.3	Зубной техник	Повышенный уровень шума	
2	ПРАЧЕЧНАЯ		
2.1	Оператор стиральных машин	Повышенный уровень шума	Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 03.10.86 г. № 387/22-78
2.2	Гладильщик	Повышенный уровень температурного режима	
3	СЛУЖБА РЕМОНТА		
3.1	Маляр-штукатур	Химический фактор	Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 03.10.86 г. № 387/22-78, по рапорту
4	ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ОТДЕЛ		
4.1	Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования	Установка баллонов	Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 03.10.86 г. № 387/22-78, по рапорту
II. Выплаты в размере 8 % от должностного оклада			
5	СЛУЖБА РЕМОНТА		
5.1	Плотник	Химический фактор	Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 03.10.86 г. № 387/22-78, по рапорту
5.2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Шум и химический фактор	
III. Выплаты в размере 15 % от должностного оклада			
6	ОБЩЕБОЛЬНИЧНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ		
6.1	Врач - эпидемиолог	Контакт с инфекционными больными	п.1.22 абз.2
6.2	Помощник врача - эпидемиолога	Контакт с инфекционными больными	п.1.22 абз.2
6.3	Медицинский дезинфектор	Работа с инфицированным материалом	п.1.22 абз.11
7	КАБИНЕТ ИНФЕКЦИОННЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ (городская поликлиника)		
7.1	Врач-инфекционист	Контакт с инфекционными больными	п.1.3

7.2	Медицинская сестра	Контакт с инфекционными больными	п.1.3
8	ОНКОЛОГИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ (городская поликлиника)		
8.1	Врач-онколог	Контакт с онкологическими больными	п.1.7.
8.2	Медицинская сестра	Контакт с онкологическими больными	п.1.7.
8.3	Медицинская сестра участковая	Контакт с онкологическими больными	п.1.7.
9	КОЖНО-ВЕНЕРОЛОГИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ (городская поликлиника)		
9.1	Врач-дерматовенеролог	Контакт с инфекционными больными	п.1.8
9.2	Медицинская сестра	Контакт с инфекционными больными	п.1.8
9.3	Санитарка	Работа с инфицированным материалом	п.1.8
10	ОПЕРБЛОК (городская поликлиника)		
10.1	Медицинская сестра операционная	Работа с инфицированным материалом	п.1.10
10.2	Санитарка операционная	Работа с инфицированным материалом	п.1.10
11	ДНЕВНОЙ СТАЦИОНАР ДЛЯ ОБСЛУЖИВАНИЯ ОНКОЛОГИЧЕСКИХ БОЛЬНЫХ (городская поликлиника)		
11.1	Заведующий – врач – онколог	Проведение операций, контакт с больными	п. 1.7
11.2	Старшая медицинская сестра	Контакт с больными	п. 1.7
11.3	Медицинская сестра	Контакт с больными	п. 1.7
11.4	Медицинская сестра процедурной	Контакт с больными	п. 1.7
11.5	Сестра – хозяйка	Контакт с больными	п. 1.7
11.6	Санитарка	Контакт с больными	п. 1.7
12	КАБИНЕТ ИНФЕКЦИОННЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ (детская городская поликлиника)		
12.1	Врач-инфекционист	Контакт с инфекционными больными	п.1.3
12.2	Медицинская сестра	Контакт с инфекционными больными	п.1.3
13	КОЖНО-ВЕНЕРОЛОГИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ (детская городская поликлиника)		
13.1	Врач-дерматовенеролог	Контакт с инфекционными больными	п.1.8
13.2	Медицинская сестра	Контакт с инфекционными больными	п.1.8
13.3	Санитарка	Работа с инфицированным материалом	п.1.8
14	КАБИНЕТ ДЛЯ ОБСЛУЖИВАНИЯ ДЕТСКОГО НАСЕЛЕНИЯ (стоматологическая поликлиника)		
14.1	Врач - ортодонт	Лечение детей	п.1.22 абз.6
14.2	Врач – стоматолог детский	Лечение детей	п.1.22 абз.6
14.3	Зубной врач	Лечение детей	п.1.22 абз.6
15	ДЕТСКАЯ ГОРОДСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА		
15.1	Врач-педиатр, медицинская сестра педиатрического отделения №2	Медицинское обеспечение МДОУ №24 и № 25 компенсирующего типа для детей слабовидящих и с туберкулезной интоксикацией	п.1.1 пр.2.абз.6, абз.1, по рапорту
16	ФЕЛЬДШЕРСКИЙ ЗДРАВПУНКТ		
16.1	Медицинская сестра по физиотерапии, работающая на УВЧ и лазерной установке	Электромагнитное излучение Лазерное излучение	п.1.22 абз.4, абз.5, примечание
17	ПРИЕМНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
17.1	Заведующий – врач-терапевт	Контакт с больными	п.1.22 абз.13
17.2	Врач – терапевт	Контакт с больными	п.1.22 абз.13
17.3	Врач – педиатр	Контакт с больными	п.1.22 абз.13
17.4	Медицинская сестра	Контакт с больными	п.1.22 абз.13
17.5	Сестра-хозяйка	Работа с инфицированным матералом	п.1.22 абз.13
17.6	Санитарка (кроме обслуживающих справочное бюро)	Уборка помещений дезинф.средствами Контакт с больными	п.1.22 абз.13
17.7	Санитарка по сопровождению	Контакт с инфицированными больными	п.1.22 абз.13

1	2	3	4
23	ОТДЕЛЕНИЕ АНЕСТЕЗИОЛОГИИ-РЕАНИМАЦИИ		
23.1	Заведующий – врач-анестезиолог-реаниматолог	Непосредств. обслуживание больных, применение наркозного аппарата	п.1.11 абз.1
23.2	Врач-анестезиолог-реаниматолог	Непосредственное обслуживание больных	п.1.11 абз.1
23.3	Старшая медицинская сестра	Непосредственное обслуживание больных	п.1.11 абз.1
23.4	Медицинская сестра палатная (для интенсивной терапии)	Непосредственное обслуживание и уход за больными	п.1.11 абз.2
23.5	Медицинская сестра - анестезист	Непосредственное обслуживание больных	п.1.11 абз.1
23.6	Сестра-хозяйка	Работа с инфицированным материалом	п.1.11 абз.1
23.7	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	Непосредственное обслуживание и уход за больными	п.1.11 абз.1
23.8	Санитарка палатная	Работа с инфицированным материалом	п.1.11 абз.1
24	КЛИНИКО-ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ		
24.1	Заведующий – врач КЛД	Работа с химреактивами, биоматериалом	п.1.15
24.2	Врач КЛД	Работа с химреактивами, биоматериалом	п.1.15
24.3	Фельдшер-лаборант	Работа с химреактивами, биоматериалом	п.1.15
24.4	Санитарка	Работа с химреактивами, биоматериалом	п.1.15
24.5	Биолог	Работа с химреактивами, биоматериалом	п.1.15
25	РЕНТГЕНОВСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
25.1	Заведующий – врач - рентгенолог	Обслуживание больных с помощью рентгеновской аппаратуры	п.1.14
25.2	Врач-рентгенолог	Обслуживание больных с помощью рентгеновской аппаратуры	п.1.14
25.3	Рентгенолаборант	Работа с больными в зоне рентгеновского излучения	п.1.14
25.4	Санитарка	Работа с больными в зоне рентгеновского излучения	п.1.14
26	ФИЗИОТЕРАПЕВТИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
26.1	Медицинская сестра для работы на генераторах УВЧ любой мощности (при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену)	Электромагнитное излучение, контакт с больными	п.1.22 абз.5
26.2	Медицинская сестра для работы на лазерных установках	Лазерное излучение, контакт с больными	п.1.22 абз.4, примечание
26.3	Медицинская сестра кабинета озокерита	Химическо - термическое воздействие	п.1.22 абз.5
26.4	Санитарка кабинета озокерита	Химическо - термическое воздействие	п.1.22 абз.5
26.5	Медицинская сестра (медбрат) по массажу	Обслуживание детей с туберкулезной интоксикацией и с патологией органов зрения	п.1.1 пр.2.абз.6, абз.1
27	КАБИНЕТ УЛЬТРАЗВУКОВОЙ ДИАГНОСТИКИ ДИАГНОСТИЧЕСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ		
27.1	Врач ультразвуковой диагностики	Электромагнитное излучение	п.1.17
27.2	Медицинская сестра	Электромагнитное излучение	п.1.17
28	КАБИНЕТ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ДИАГНОСТИКИ ДИАГНОСТИЧЕСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ		

28.1	Врач функциональной диагностики, работающий на аппарате УЗИ	Электромагнитное излучение	п.1.17, по рапорту
28.2	Медицинская сестра, работающая на аппарате УЗИ	Электромагнитное излучение	п.1.17, по рапорту
28.3	Медицинская сестра, обслуживающая инфекционных больных в инфекционном отделении	Контакт с инфекционными больными	п.1.3, по рапорту
29	ЭНДОСКОПИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ ДИАГНОСТИЧЕСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ		
29.1	Врач – эндоскопист	Проведение операций, контакт с больными	п.1.17
29.2	Медицинская сестра	Контакт с больными	п.1.17
29.3	Санитарка	Контакт с больными	п.1.17
30	ЦЕНТРАЛИЗОВАННОЕ СТЕРИЛИЗАЦИОННОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
30.1	Старшая медицинская сестра	Работа на паровых стерилизаторах, предстерилизационная очистка	п.1.22 абз.14
30.2	Медицинская сестра стерилизационной	Работа на паровых стерилизаторах, предстерилизационная очистка	п.1.22 абз.14
30.3	Медицинский дезинфектор	Дезинфекция медицинских отходов	п.1.22 абз.14
30.4	Санитарка	Дезинфекция медицинских отходов	п.1.22 абз.14
31	ОТДЕЛЕНИЕ ПЕРЕЛИВАНИЯ КРОВИ		
31.1	Заведующий – врач - трансфузиолог	Заготовка, хранение в замороженном состоянии компонентов крови	п.1.22 абз.3, по рапорту
31.2	Старшая медицинская сестра	Заготовка, хранение в замороженном состоянии компонентов крови	п.1.22 абз.3, по рапорту
31.3	Операционная медицинская сестра	Заготовка, хранение в замороженном состоянии компонентов крови	п.1.22 абз.3, по рапорту
32	АПТЕКА		
32.1	Заведующий аптекой – провизор	Работа с химреактивами, растворы	п.1.22 абз.8
32.2	Зам. заведующего аптекой – фармацевт	Работа с химреактивами, растворы	п.1.22 абз.8
32.3	Провизор-аналитик	Работа с химреактивами, растворы	п.1.22 абз.8
32.4	Провизор-технолог	Работа с химреактивами, растворы	п.1.22 абз.8
32.5	Фармацевт	Изготовление лекарственных форм	п.1.22 абз.8
32.6	Фасовщица	Работа с химреактивами, растворы	п.1.22 абз.12
32.7	Санитарка	Работа с дезинфекционными средствами	п.1.22 абз.12
33	ПИЩЕБЛОК		
33.1	Повар	Работа у горячей плиты	приказ № 579 от 20.08.90 г.
34	ЦЕХ ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ МЕДОБОРУДОВАНИЯ		
34.1	Электромеханик	Обслуживание рентгеновского и медицинского оборудования	п.1.14 п.1.22 абз.5, по рапорту
IV. Выплаты в размере 25 % от должностного оклада			
35	ПСИХИАТРИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ (городская поликлиника)		
35.1	Врач-психиатр	Контакт с больными	п.2.2
35.2	Медицинская сестра	Контакт с больными	п.2.2
36	НАРКОЛОГИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ (городская поликлиника)		
36.1	Врач-психиатр-нарколог	Контакт и лечение больных	п.2.2
36.2	Медицинская сестра	Контакт и лечение больных	п.2.2
37	ПРОТИВОТУБЕРКУЛЕЗНЫЙ КАБИНЕТ (городская поликлиника)		
37.1	Врач – фтизиатр участковый	Контакт с больными	п.2.17

37.2	Медицинская сестра участковая	Контакт с больными	п.2.17
38	КОЖНО-ВЕНЕРОЛОГИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ (городская поликлиника)		
38.1	Медицинская сестра участковая	Контакт с инфекционными больными	п.2.17
39	ДЕТСКАЯ ГОРОДСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА		
39.1	Врач-педиатр, медицинская сестра педиатрического отделения №2	Медицинское обеспечение МДОУ №26, МОУ № 122 и № 128 компенсирующего типа для детей с органическим поражением центральной нервной системы	разд. II, п.2.1 по рапорту
40	ПСИХИАТРИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ (детская городская поликлиника)		
40.1	Врач-психиатр детский	Контакт с больными	п.2.2, разд. II п.2.1
41	НАРКОЛОГИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ (детская городская поликлиника)		
41.1	Врач-психиатр-нарколог	Контакт и лечение больных	п.2.2
42	ПРОТИВОТУБЕРКУЛЕЗНЫЙ КАБИНЕТ (детская городская поликлиника)		
42.1	Врач-фтизиатр участковый	Контакт с больными	п.2.17
42.2	Медицинская сестра участковая	Контакт с больными	п.2.17
43	НЕВРОЛОГИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
43.1	Врач - невролог для обслуживания больных с нарушением мозгового кровообращения	Непосредственное лечение больных	п.2.13 абз.3, по рапорту
43.2	Медицинская сестра палатная для обслужи-вания больных с нарушением мозгового кровообращения	Непосредственное лечение больных	п.2.13 абз.3, по рапорту
43.3	Санитарка палатная для обслуживания больных с наруше-нием мозгового кровообращения	Непосредственное обслуживание и уход за больными	п.2.13 абз.3, по рапорту
43.4	Санитарка - буфетчица для обслуживания больных с нарушением мозгового кровообращения	Непосредственное обслуживание и уход за больными	п.2.13 абз.3, по рапорту
43.5	Младшая медсестра для обслужи-вания больных с нарушением мозгового кровообращения	Непосредственное обслуживание и уход за больными	п.2.13 абз.3, по рапорту
44	ХИРУРГИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ № 1 (койки для гнойных больных)		
44.1	Заведующий – врач – хирург	Обслуживание больных	п.2.13 абз.5, по рапорту
44.2	Врач-хирург	Обслуживание больных	п.2.13 абз.5, по рапорту
44.3	Медсестра палатная	Обслуживание больных	п.2.13 абз.5, по рапорту
44.4	Медсестра перевязочной	Обслуживание больных	п.2.13 абз.5, по рапорту
44.5	Санитарка перевязочной	Обслуживание больных	п.2.13 абз.5, по рапорту
44.6	Санитарка палатная	Обслуживание больных	п.2.13 абз.5, по рапорту
45	ФИЗИОТЕРАПЕВТИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
45.1	Медицинская сестра (медбрат) по массажу	Обслуживание детей с нарушением центральной нервной системы	разд. II, п.2.1

45.2	Инструктор по лечебной физкультуре	Обслуживание детей с нарушением центральной нервной системы	разд. II, п. 2.1
46	ОТДЕЛЕНИЕ СУДЕБНО-МЕДИЦИНСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ		
46.1	Заведующий отделением – врач судебно – медицинский эксперт	Работа с трупным материалом	п. 2.11
46.2	Врач – судебно – медицинский эксперт	Работа с трупным материалом	п. 2.11
46.3	Лаборант	Работа с химическими веществами	п. 2.11
46.4	Санитарка	Уборка помещений	п. 2.11
46.5	Медицинский регистратор	Ведение протоколов в секционном зале при вскрытии трупов	п. 2.11, по рапорту
46.6	Химик – эксперт медицинской организации	Работа с трупным материалом	п. 2.11
47	ПАТОЛОГОАНАТОМИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
47.1	Заведующий отделением – врач-патологоанатом	Работа с трупным материалом	п. 2.10
47.2	Врач - патологоанатом	Работа с трупным материалом	п. 2.10
47.3	Фельдшер-лаборант	Работа с трупным материалом	п. 2.10
47.4	Санитарка	Уборка помещений	п. 2.10
V. Выплаты в размере 30 % от должностного оклада			
48	ПСИХИАТРИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ (городская поликлиника)		
48.1	Заведующий психиатрическим и наркологическим кабинетами – врач-психиатр - участковый	Лечение и обслуживание больных	п. 3.4
48.2	Медицинская сестра участковая	Лечение и обслуживание больных	п. 3.4
49	ПСИХИАТРИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ (детская городская поликлиника)		
49.1	Врач-психиатр детский участковый	Лечение и обслуживание больных	п. 3.4
49.2	Медицинская сестра участковая	Лечение и обслуживание больных	п. 3.4
1	2	3	4
VI. Выплаты в размере 60 % от должностного оклада			
50	ОТДЕЛ ПО БОРЬБЕ С ВИЧ - ИНФЕКЦИЕЙ		
50.1	Заведующий отделом по борьбе с ВИЧ-инфекцией - врач-инфекционист	Контакт и лечение инфекц. больных	п. 5.4
50.2	Врач – фтизиатр	Контакт и лечение инфекц. больных	п. 5.4
50.3	Врач – эпидемиолог	Контакт и лечение инфекц. больных	п. 5.4
50.4	Медицинская сестра, медицинская сестра процедурной	Контакт и лечение инфекц. больных	п. 5.4
51	ИФА - ЛАБОРАТОРИЯ ПО ДИАГНОСТИКЕ СПИД И ДРУГИХ ИНФЕКЦИОННЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ		
51.1	Заведующий лабораторией – врач-клинической лабораторной диагностики	Исследование крови на ВИЧ (СПИД)	п. 5.3
51.2	Врач клинической лабораторной диагностики	Исследование крови на ВИЧ (СПИД)	п. 5.3
51.3	Фельдшер – лаборант	Исследование крови на ВИЧ (СПИД)	п. 5.3
51.4	Санитарка	Работа с инфицированным материалом ВИЧ (СПИД)	п. 5.3
52	ФГБУЗ ЦМСЧ № 15 ФМБА России (структурные подразделения)		
52.1	Врач	Контакт с больными ВИЧ (СПИД) при проведении медицинской работы	п. 5.4, по рапорту

52.2	Медицинская сестра	Контакт с больными ВИЧ (СПИД) при проведении медицинской работы	п.5.4, по рапорту
52.3	Фельдшер – лаборант	Работа с инфицированным материалом ВИЧ (СПИД)	п.5.4, по рапорту
52.4	Лаборант	Работа с инфицированным материалом ВИЧ (СПИД)	п.5.4, по рапорту
52.5	Биолог	Работа с инфицированным материалом ВИЧ (СПИД)	п.5.4, по рапорту
52.6	Санитарка	Работа с инфицированным материалом ВИЧ (СПИД)	п.5.4, по рапорту
VII. КОМПЕНСАЦИОННАЯ ВЫПЛАТА В РАЗМЕРЕ 20 % ОТ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА			
53	ОТДЕЛ ПО БОРЬБЕ С ВИЧ - ИНФЕКЦИЕЙ		
53.1	Заведующий отделом по борьбе с ВИЧ-инфекцией - врач-инфекционист	Контакт и лечение инфекц.больных	п.3.4
53.2	Врач – фтизиатр	Контакт и лечение инфекц.больных	п.3.4
53.3	Врач – эпидемиолог	Контакт и лечение инфекц.больных	п.3.4
53.4	Медицинская сестра, медицинская сестра процедурной	Контакт и лечение инфекц.больных	п.3.4
54	Государственного бюджетного учреждения «_____» (структурные подразделения)		
54.1	Врач	Контакт с больными ВИЧ (СПИД) при проведении медиц.работы	п.3.4, по рапорту
54.2	Медицинская сестра	Контакт с больными ВИЧ (СПИД) при проведении медиц.работы	п.3.4, по рапорту
54.3	Фельдшер – лаборант	Работа с инфицированным материалом ВИЧ (СПИД)	п.3.4, по рапорту
54.4	Лаборант	Работа с инфицированным материалом ВИЧ (СПИД)	п.3.4, по рапорту
54.5	Биолог	Работа с инфицированным материалом ВИЧ (СПИД)	п.3.4, по рапорту
54.6	Санитарка	Работа с инфицированным материалом ВИЧ (СПИД)	п.3.4, по рапорту
VIII. КОМПЕНСАЦИОННАЯ ВЫПЛАТА В РАЗМЕРЕ 25 % ОТ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА			
55	Противотуберкулезный кабинет (городская поликлиника)		
55.1	Врач - фтизиатр участковый	Опасность инфицирования микобактериями туберкулеза	п.3.4, по рапорту
55.2	Медицинская сестра участковая	Опасность инфицирования микобактериями туберкулеза	п.3.4, по рапорту

Примечание: В случае, если работник занят во вредных условиях труда неполную рабочую неделю (неполный рабочий день), повышение оклада (ставки) производится за каждый час работы в указанных условиях на основании поданного рапорта.

ПОЛОЖЕНИЕ**об условиях и порядке оплаты дополнительной работы в ГБУ****1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст.ст. 149, 150 и 151 ТК РФ и Приказом Минздрава РД от 05.04.2013 г. № 220-П.

1.2. Настоящее Положение определяет условия и порядок оплаты дополнительной работы, выполняемой работником ГБУ Ботлихской ЦРБ в рабочее время по основной работе в целях повышения заинтересованности работников в ускорении роста производительности труда и выполнении объема работ с меньшей численностью персонала.

1.3. Дополнительной работой, предусмотренной настоящим положением, является выполнение работником ГБУ Ботлихской ЦРБ обязанностей временно отсутствующего работника ГБУ без освобождения от своей основной работы, т.е. замещение работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность) и когда это вызвано производственной необходимостью.

1.4. Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника допускается как в одном и том же структурном подразделении, так и в разных, с согласия работника, в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены), если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемых работ и обслуживанию пациентов.

2. Условия установления доплат

2.1. Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника разрешается, как правило, в пределах той категории персонала, к которой относится данный работник (врачебный персонал, средний и младший медицинский персонал, рабочие, инженерно-технические работники, служащие и другие).

2.2. Соглашение о выполнении обязанностей временно отсутствующего работника заключается на период отсутствия замещаемого работника.

2.3. При ухудшении качества выполненной работы или обслуживания пациентов выполнение обязанностей временно отсутствующего работника и соответственно доплаты прекращаются с момента выявления этого ухудшения.

2.4. Выполнение обязанностей за временно отсутствующего работника могут возлагаться на одного или нескольких работников, но не более 4-х работников на 1 профессию (должность).

2.5. Доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника не устанавливаются в тех случаях, когда работа предусмотрена в нормах трудовых затрат, обусловлена трудовым договором (входит в круг обязанностей работника) или поручается работнику в установленном законодательством порядке в связи с недостаточной загруженностью против действующих норм трудовых затрат по основной работе.

3. Порядок установления доплат

3.1. Соглашение о выполнении обязанностей временно отсутствующего работника оформляется приказом главного врача ГБУ с указанием характера, объема, срока выполняемой работы и размера доплаты.

3.2. Основанием для оформления приказа является письменное заявление работника, завизированное руководителем структурного подразделения по дополнительной работе, согласованное с заместителями главного врача ГБУ, курирующими структурные

подразделения (по основному месту работы и по месту выполнения дополнительной работы), начальником отдела кадров, главным бухгалтером.

3.3. На основании приказа бухгалтерия ГБУ начисляет доплату в соответствии с представленными табелями учета рабочего времени по основной работе.

4. Размер доплат

4.1. Размер доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается главным врачом ГБУ в отношении каждого работника в зависимости от сложности, характера, объема выполняемой работы, степени использования рабочего времени на основании представления руководителя структурного подразделения.

4.2. Размер доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из основного оклада (ставки) работника без учета других надбавок и доплат.

4.3. Работникам, проработавшим неполный месяц, неполный рабочий день, доплата начисляется в установленном размере пропорционально отработанному времени.

4.5. На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 50 процентов от должностного оклада отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

5. Заключение

5.1. Настоящее положение не распространяется на выполнение дополнительной работы по вакантным ставкам, которая оформляется в порядке внутреннего совместительства – в свободное от основной работы время (часами).

5.2. Настоящее положение не распространяется на главного врача ГБУ и его заместителей.

5.3. Ответственность за выполнение настоящего положения и достоверность представляемой информации в целях допуска и оформления дополнительной работы несут руководители структурных подразделений и заместитель главного врача ГБУ по экономическим вопросам.

5.4. Выполнение дополнительной работы, оформленной несвоевременно или ненадлежащим образом, оплачивается за счет виновного должностного лица, допустившего ее выполнение.

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей работников, получающих доплату за работу в ночное время в
размере 100 % от часовой тарифной ставки**

1. Медицинские работники, занятые оказанием скорой медицинской помощи (за каждый час работы):

- выездной медицинский персонал скорой медицинской помощи;
- м/с по приему вызовов и передаче их выездным бригадам.

2. Медицинский персонал, занятый оказанием экстренной медицинской помощи (за каждый час работы):

- операционный блок;
- приемное покой;
- отделение анестезиологии-реанимации;
- врач-неонатолог;
- врач-хирург, врач-акушер-гинеколог;
- медицинская сестра палатная хирургического отделения.

2.1. Средние медицинские работники других структурных подразделений, при оказании больным экстренной медицинской помощи в течение не менее половины продолжительности ночного времени. (Оплата производится на основании рапорта руководителя структурного подразделения).

2.2. Медицинские работники, вызываемые для оказания больным экстренной медицинской помощи. (Оплата производится на основании рапорта руководителя структурного подразделения).

**Приложение № 8 К положению об оплате труда работников
ГБУ РД Ботлихская ЦРБ**

**Порядок
осуществления выплат работникам ГБУ за качество выполняемых работ**

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

Начисление выплат производится только в пределах планового фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу, в том числе с учетом сезонности в расходовании средств на оплату труда.

2. Начисление выплат стимулирующего характера производится ежемесячно.

Для оценки результатов труда устанавливается месячный период.

3. Определение размера выплаты работникам производится исходя из сумм выплат, рассчитываемых на каждое подразделение по результатам оценки работы подразделений, и интегрального (балльного) показателя оценки работника - коэффициента качества труда.

4. По итогам выполнения плана работы структурным подразделением определяется следующий размер стимулирующих выплат за качество труда на подразделение:

- 100 % выполнение плана – 100 % размер стимулирующей выплаты;
- от 95 до 100 % выполнение плана – 80 % размер стимулирующей выплаты;
- от 90 до 95 % выполнение плана – 50 % размер стимулирующей выплаты;
- ниже 90 % выполнение плана – 0 % размер стимулирующей выплаты.

5. По итогам выполнения плана работы по ОМС структурным подразделением амбулаторно-поликлинического профиля определяется следующий размер стимулирующих выплат за качество труда на подразделение:

- 90% выполнение плана – 100 % размер стимулирующей выплаты;
- ниже 90 % выполнение плана – 0 % размер стимулирующей выплаты.

6. По итогам выполнения плана работы Станции скорой медицинской помощи в части специализированной медицинской помощи по Федеральному бюджету определяется следующий размер стимулирующих выплат за качество труда на подразделение:

- 90% выполнение плана – 100 % размер стимулирующей выплаты;
- ниже 90 % выполнение плана – 0 % размер стимулирующей выплаты.

7. Коэффициент качества труда (далее - коэффициент) определяется на месячный период.

Коэффициент определяется на основании данных за прошедший период и применяется в периоде, следующем за прошедшим. Коэффициент исчисляется в процентах, с округлением до целого.

8. Расчет коэффициента производится на основании критериев оценки качества и эффективности труда, и значимости этих критериев.

9. Для оценки выполнения критерия используется четырехуровневая система:

№	Оценка выполнения критерия	Значение оценки, в долях целого
1	Критерий выполняется полностью. Нет никаких нарушений и отступлений	1
2	Имеются однократные незначительные отступления или нарушения	0,8
3	Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода	0,5
4	Имеются существенные нарушения или отступления	0

10. Для критериев, не допускающих дифференциации оценки на 4 уровня, (для оценки деятельности рабочих и младшего обслуживающего и вспомогательного персонала) применяется двухуровневая система оценки: (1 - критерий соблюдается, 0 - не соблюдается).

11. Основные качественные показатели выполнения работ

Обязательными критериями качества выполнения работ для всех категорий работников во всех подразделениях являются:

- соблюдение правил противопожарной безопасности;
- соблюдение правил техники безопасности;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- соблюдение правил санитарно-гигиенического режима;

12. При установлении стимулирующих надбавок, выплачиваемых из средств учреждения, подразделениям, отдельным работникам (группам работников) во всех случаях учитывается выполнение производственных планов (заданий) и отсутствие штрафных санкций.

13. Право на получение стимулирующих надбавок, выплачиваемых из средств учреждения, в порядке, предусмотримом настоящим Положением, имеют:

- работники, проработавшие полный период времени, принятый в качестве учётного для данного случая осуществления стимулирующих выплат;
- работники, не проработавшим полный период времени, принятый в качестве учётного для данного случая осуществления стимулирующих надбавок в связи с предоставлением им родового и послеродового отпусков;
- работники, находящиеся в командировке.

В остальных случаях стимулирующие надбавки за каждый учётный период, осуществляются пропорционально времени, отработанному в этот период, в том числе и по совместительству.

14. Оценку качества труда осуществляют:

- руководители подразделений непосредственно – для подразделений с численностью от 2 до 5 человек,

- рабочие комиссии - для подразделений с численностью 6 человек и более.

Численность и персональный состав рабочих комиссий на отчетный год утверждаются протоколом общего собрания коллектива подразделения.

15. Конкретный размер индивидуальной надбавки работникам устанавливается приказом начальника:

- Заместителям начальника, руководителям подразделений и служб, ведущим специалистам – непосредственно начальником;

- Врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, прочему персоналу – по представлению руководителя соответствующего подразделения.

Главный врач имеет право самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений:

Снижать размер или лишать работника стимулирующей надбавки полностью, за упущения в работе или ухудшение показателей работы в том числе:

1. Не исполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией.
2. Некачественное исполнение должностных обязанностей.
3. Нарушение штатной, финансовой дисциплины.
4. Предоставление недостоверной информации.
5. Невыполнение правил по охране труда, технике безопасности, санитарно – эпидемиологического режима, правил обработки инструмента.
6. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.
7. Нарушение правил ведения медицинской документации.
8. Нарушение правил хранения лекарственных веществ.
9. Допущение брака в работе.
10. Неверное применение дозировок лекарств.
11. Нарушение методик лечения.
12. Нарушение медицинской этики и деонтологии.
13. Несоблюдение конфиденциальности.
14. Наличие обоснованной жалобы пациентов.
15. Необоснованный отказ в оказании медицинской помощи или консультации.

**Приложение № 9 К Положению об оплате труда
работников ГБУ РД Ботлихская ЦРБ**

ПОЛОЖЕНИЕ

***О материальном стимулировании работников Ботлихская центральная районная
больница***

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности, достижения лучших результатов деятельности, улучшения и повышения качества работы каждого работника, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Законом Российской Федерации «О здравоохранении»;
- Постановлением Правительства РД от 29.12.2017г. № 310 о внесении изменений в

Положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения РД №346 от 08.10.2009 г.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников, состоящих в штате учреждения, а также на работников, принятых на временную работу, на условиях совместительства, за исключением работающих по договорам гражданско-правового характера.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляется в соответствии с критериями оценки эффективности работы на основе анализа качественных показателей труда по каждой специальности.

1.5. Для обеспечения максимальной эффективности материального стимулирования размер материального поощрения каждого сотрудника должен быть достаточно большим, чтобы служить эффективным стимулом для стремления к улучшению результатов индивидуальной трудовой деятельности всего коллектива.

1.6. Материальное стимулирование работников ГБУ РД «Ботлихская ЦРБ» (далее ЦРБ) осуществляется за счет фонда стимулирующих выплат, формирующегося в зависимости от источника финансирования данного учреждения.

1.7. В стимулирующие выплаты входит следующие виды:

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

2. Особенности установления стимулирующих выплат по итогам работы

2.1. Установление стимулирующих выплат работникам из средств стимулирующего фонда по итогам работы осуществляется комиссией по распределению стимулирующего фонда (далее - комиссия).

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за месяц и начисляются в следующем месяце за отчетным, а в декабре месяце за ноябрь и декабрь текущего года

2.2. Стимулирующие выплаты не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов. Период не начисления стимулирующих выплат определяется коллективным договором учреждения, локальными актами руководителя.

2.3. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение рассматриваемого периода.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются в абсолютном значении. Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования выражается в баллах.

Сумма баллов по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма баллов по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника учреждения по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам учреждения определяется исходя из количества набранных баллов, стоимости одного балла в текущем месяце, отработанного времени и решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Стоимость балла определяется, с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной по видам выплат на основании решения комиссии, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения по данной выплате.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств может производиться перерасчет стоимости балла стимулирующих выплат по итогам работы. Основанием для перерасчета являются локальные акты учреждения.

2.5. Руководители структурных подразделений учреждения должны оценивать выполнение показателей эффективности работниками структурного подразделения, оформлять решение комиссии протоколом, ознакомить под роспись работников с оценкой качества их работы за отчетный месяц и обеспечить до 7 числа каждого последующего за отчетным месяца представление в комиссию протокола с указанием количества набранных баллов каждым работником подразделения ЦРБ.

Основанием для выставления баллов является оценочные листы на каждого работника подразделения с заполненной информацией о:

- достигнутых значениях показателей стимулирования по итогам работы;
- набранной сумме баллов по итогам работы;
- итоговом количестве отработанных часов или рабочих дней

2.6. Распределение стимулирующих выплат по критериям качества производить комиссией, утвержденной приказом главного врача.

Комиссия рассматривает размеры стимулирующих выплат по каждому работнику учреждения.

Работники учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и размере выплачиваемой премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, который является основанием для начисления стимулирующих выплат.

2.7. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются по каждому структурному подразделению в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей, в соответствии с квалификационными характеристиками, объемом и качеством выполненной дополнительной работы.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по итогам работы отражается согласно приложениям №1-39 «Критерии качества работы» (приложения №1-39 к настоящему положению).

3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с рабочей комиссией учреждения в виде премий за:

- выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы).

3.2. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников определяется руководителем, исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом руководителя учреждения.

На основании представления руководителя и ходатайств комиссия принимает решение о назначении размера стимулирования каждому работнику.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются руководителем самостоятельно, с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы.

4. Выплаты за качество выполняемых работ

Выплаты за качество выполняемых работ включают:

1. Ежемесячные денежные выплаты работникам из бюджета Территориального фонда ОМС Республики Дагестан в расчете на штатную должность (долю ставки), но не более чем на одну ставку:

до 10000 рублей - врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам);

до 5000 рублей - врачам учреждений и подразделений скорой медицинской помощи, медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

до 3500 рублей - фельдшерам (акушеркам) фельдшерско-акушерских пунктов, учреждений и подразделений скорой медицинской помощи;

до 2500 рублей - медицинским сестрам фельдшерско-акушерских пунктов, учреждений и подразделений скорой медицинской помощи.

Критерии качества работ и порядок установления выплат за качество выполняемых работ определяются настоящим Положением. При этом в порядке установления выплат за качество выполняемых работ определяется нормативное значение показателей, ниже которого выплаты за качество выполняемых работ не устанавливаются.

При ухудшении показателей оценки качества размеры выплат снижаются или отменяются полностью.

Конкретный размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается комиссией, образованной в учреждении в установленном порядке, с учетом показателей оценки качества выполняемых работ работниками по согласованию с выборным профсоюзным органом работников.

5. Стимулирующие выплаты за стаж работы исчисляются согласно постановления Правительства РД от 29 декабря 2017 года № 310 «О внесении изменений в Положение об

оплате труда работников государственных учреждений работников здравоохранения РД №346 от 8 октября 2009 г.

6. Порядок и механизм распределения стимулирующих выплат.

6.1. Все доплаты и надбавки устанавливаются в пределах финансовых средств, направляемых на оплату труда, и размера стимулирующей части.

6.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы.

6.3. Распределение стимулирующих выплат с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы осуществляется по представлению руководителей подразделений выписки из протокола.

6.4. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период.

6.5. Бухгалтерия на основании протокола о распределении стимулирующих выплат производить начисление указанных в протоколе суммы.

На выплаты стимулирующего характера по подразделениям фонд стимулирующих выплат распределяется в зависимости от штатной численности той или иной группы персонала, но не более чем на одну ставку.

Денежное выражение одного балла определяется формулой:

$$\text{Балл} = \Sigma \text{ФОТ} / \Sigma \text{б},$$

где:

Балл – денежное выражение одного балла;

$\Sigma \text{ФОТ}$ – Общая стимулирующая части ФОТ по категориям

\врачи. СМП. ММП. прочий персонал\

$\Sigma \text{б}$ - общая сумма набранных баллов соответствующей категории работников

Для предупреждения производственных конфликтов оценка результатов должна проводиться ответственными структурными подразделениями и рабочей комиссии на основании документированных данных. В каждом структурном подразделении должен быть:

1. журнал «Оценки по критериям качества медицинской помощи и качественных показателей».
2. Ежемесячный протокол определения оценки (балла) на каждого работника на основании этого журнала и дополнительных сведений.

7. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера.

7.1. При наличии у работника не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания предусмотренные стимулирующие выплаты не производятся.

7.2. При установлении стимулирующей выплаты рабочая комиссия имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер в случае:

- нарушения исполнительской дисциплины (несвоевременное выполнение поручений, приказов, распоряжений, отчетов, оформление документов и др.);
- возникновения обоснованных жалоб;
- нарушения требований руководящих документов по сохранению конфиденциальной информации и информационной безопасности, других нормативных требований;
- опозданий на работу.

7.3. Ежемесячный фонд стимулирующих выплат определяется после вычета:

- гарантированной заработной платы работников ЦРБ, которая включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и выплат согласно приказа о расстановке кадров.
- Ежемесячные денежные выплаты работникам из бюджета ТФОМС врачи-терапевты

участковые, врачи-педиатры участковые, врачи подразделений скорой медицинской помощи, медицинские сестры участкового врача-терапевта участковые, врачей-педиатров участковые, средний медицинский персонал фельдшерско-акушерских пунктов и подразделений скорой медицинской помощи.

7.4. Экономия средств, полученная в результате распределения фонда стимулирующих выплат, по решению руководителя может расходоваться на премирование работников, выполнивших установленные показатели на 100% и выше.

8. Порядок определения критериев эффективности и результативности труда персонала.

8.1. *Стимулирование за качественные и количественные показатели работы осуществляются по балльной системе с учетом утвержденных показателей и критериев эффективности.*

По каждому критерию должны быть определены соответствующие показатели и эти показатели должны быть утверждены руководителем. Каждому показателю присваивается определенное максимальное количество баллов.

Итоговый балл индивидуального работника формируется как суммарный балл по всем критериям. Работодатель и работник должны быть ознакомлены с порядком и критериями оценки эффективности и результативности труда персонала.

Размер стимулирующей надбавки конкретного работника определяется умножением стоимости одного балла на их суммарное количество.

Стоимость одного балла (денежный вес в рублях) определяется делением запланированного размера стимулирующей части фонда оплаты труда данной группы персонала на общую сумму баллов этой группы работников.

8.2. Работник учреждения может быть лишен стимулирующих выплат полностью или частично за:

- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка до 100 %;
 - Нарушения, выявленные в результате проверок контрольно-надзорными органами и внутриведомственного контроля до 100 %
 - Наличие обоснованных жалоб граждан до 50% за каждую жалобу;
 - Ненадлежащее исполнение своих трудовых функций (оценка деловых качеств, количественных показателей, выполнение должностных обязанностей) до 100%;
- Возможно лишение (снижение) премии и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

8.3. Лишение работника премии не может служить препятствием для наложения на него в случае нарушения Правил трудового распорядка дисциплинарного взыскания, а также для привлечения его в установленном порядке к материальной ответственности.

8.4. В случае увольнения работника в расчетном периоде, премия начисляется за фактически отработанное время.

Премия выплачивается в соответствии с настоящим Положением, учитывается при исчислении среднего заработка, пособий по временной нетрудоспособности, при уходе в очередной отпуск, при назначении государственной пенсии.

9. Заключительные положения.

9.1. Поощрения, предусмотренные настоящим Положением, применяются на основании приказа.

9.2. Применение мер морального поощрения производится в торжественной обстановке.

9.3. Стимулирующие выплаты не производятся лицам, находящимся в очередном отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, временной нетрудоспособности и находящимся на курсах повышения квалификации.

9.4. Сведения обо всех мерах морального поощрения работников вносятся в их личные карточки.

9.5. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, могут решаться в отдельных приказах.

9.6. Все работники, принимаемые на работу в ГБУ РД «Ботлихская ЦРБ», относящиеся к коллективу, в обязательном порядке под расписку знакомятся с содержанием настоящего Положения.

9.7. В процессе работы в настоящее Положение по соглашению сторон могут вноситься изменения и дополнения.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников Государственного бюджетного учреждения

1. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников ГБУ (далее - Положение) является локальным нормативным актом, регламентирующим: принципы формирования системы премирования работников; условия и показатели премирования работников; размер и порядок назначения премий; а также иные вопросы, касающиеся премирования работников.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников ГБУ в оказании качественной медицинской помощи населению, дифференциации материального стимулирования, поощрения профессионализма и компетентности руководителей отделений, врачебного, медицинского, немедицинского персонала, служащих и других категорий работников структурных подразделений ГБУ, выполнения и перевыполнения плана, улучшения качества работы, повышения заинтересованности в результатах деятельности медсанчасти, ответственности за своевременное и качественное исполнение своих должностных обязанностей.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников ГБУ, включая совместителей.

1.4. В ГБУ вводится 2 вида премий:

1.4.1. премии, выплата которых происходит с определенной периодичностью (ежемесячная, квартальная, годовая премии) за основные результаты трудовой деятельности;

1.4.2. премии, выплата которых связана с определенными событиями, такими, как реализация значимого для ГБУ проекта, рациональное и экономное использование материальных ресурсов, выполнение других важных для учреждения показателей, юбилей учреждения, праздничный день (День медицинского работника, 8-е марта и т.п.).

1.5. Премирование производится из экономии фонда заработной платы. Источник финансирования – федеральный бюджет, внебюджетные средства и средства ОМС.

1.6. Средства ОМС используются для премирования только работникам, выполняющего Территориальную программу госгарантий (муниципальный заказ), при условии выполнения плановых показателей.

2. Условия премирования

2.1. Премирование работников за основные результаты трудовой деятельности осуществляется по итогам работы за фактически отработанное время в период, принятый в качестве расчетного для начисления премии: месяц, квартал, полугодие, год (далее – расчетный период).

2.2. Премирование руководителей структурных подразделений за основные результаты трудовой деятельности осуществляется по итогам работы подразделения за фактически отработанное время в расчетный период.

2.3. Премии, связанные с наступлением юбилея, праздничных дней, выплачиваются на основании решения руководителя Минздрава РД работникам по основной должности, состоящих в штате Государственного бюджетного учреждения на определённую дату.

3. Показатели премирования

3.1. Для премирования работников за основные результаты трудовой деятельности устанавливаются следующие показатели премирования:

3.1.1. Работающим в структурных подразделениях стационара:

- в Акушерском отделении, Гинекологическом отделении, Педиатрическом отделении, Терапевтическом отделении, Неврологическом отделении, Хирургическом отделении (включая оперблок) – за выполнение плана пролеченных больных на круглосуточных койках и койко-дней на дневных койках в диапазоне 100-103 %;

- в Инфекционном отделении – за выполнение плана пролеченных больных на круглосуточных койках и койко-дней на дневных койках в диапазоне 80-103 %;

- в Отделении анестезиологии-реанимации – за выполнение плана койко-дней;

- в Приемном отделении - круглосуточное оказание своевременной и качественной медицинской помощи заболевшим и пострадавшим.

3.1.2.Работающим в структурных подразделениях поликлиник:

- в Городской поликлинике, в Детской городской поликлинике, в Женской консультации – за выполнение плана посещений;

- в Стоматологической поликлинике – за выполнение плана по количеству УЕТ:

- в Зубопротезной лаборатории – за выполнение финансового плана.

3.1.3.Работающим на Станции скорой медицинской помощи - круглосуточное оказание своевременной и качественной медицинской помощи заболевшим и пострадавшим, своевременная транспортировка.

3.1.4.Работающим в КДЛ, Рентгеновском отделении, Физиотерапевтическом отделении, Диагностическом отделении, ИФА-лаборатории, ПАО и СМЭ – за выполнение плана по диагностическим исследованиям.

3.1.5.Работающим в Отделении переливания крови – за выполнение плана по количеству кров сдач, развитие донорства.

3.1.6.Работающим в Аптеке – за полное бесперебойное снабжение лекарственными средствами отделений стационара и поликлиник.

3.2.Дополнительными показателями для премирования работников, перечисленных в пунктах 3.1.1 – 3.1.6, являются: повышение качества лечения по сравнению с установленными стандартами; отсутствие обоснованных жалоб по качеству лечения; улучшение качества выполняемых работ (соблюдение санитарных норм и требований, графика работы, требований техники безопасности); освоение и использование новых форм и методов на своем рабочем месте.

3.3.Премирование руководителей структурных подразделений за основные результаты трудовой деятельности осуществляется по итогам работы всего подразделения – выполнение установленных плановых показателей; профессиональное владение состоянием дел по предмету деятельности возглавляемого отделения; анализ и прогнозирование процессов в управляемом отделении; конкретность и реальность промежуточных и конечных результатов; своевременное, качественное и полное исполнение мероприятий по приоритетным направлениям деятельности возглавляемого отделения, приказов и распоряжений начальника, исполнительная дисциплина.

3.4.В случае не выполнения общего плана структурным подразделением отдельные медицинские работники данного структурного подразделения на основании решения главного врача ГБУ могут премироваться за выполнение плана посещений по специальности и работу профильной койки, за освоение и применение современных методов лечения.

3.5.Общими показателями премирования для работников, не перечисленных в пунктах 3.1.1 – 3.1.6, являются: добросовестное выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, в том числе своевременное, качественное и полное исполнение приказов и поручений главного врача ГБУ, его заместителей и руководителя отделения; установленных норм труда, соблюдение трудовой дисциплины, требований по охране труда и правил внутреннего трудового распорядка.

4. Размер премий

4.1. Премирование всех работников за основные результаты трудовой деятельности осуществляется в размере от 25 (двадцати пяти) до 100 (ста) процентов от должностного оклада работника, для работников амбулаторно-поликлинической службы за перевыполнение плана посещений в размере от 100 (ста) и выше процентов в зависимости от размера перевыполнения исходя из расчета за один процент перевыполнения плана – один процент премии.

4.2. Конкретный размер выплачиваемой работникам премии за основные результаты трудовой деятельности определяется главного врача ГБУ на основании служебных записок руководителей структурных подразделений и плановых показателей, представляемых экономической службой.

4.3. Размер премии, связанной с наступлением юбилея, праздничных дней, устанавливается руководителем Минздрава РД.

4.4. Размер премии, связанной с определенными событиями, такими, как реализация значимого для ГБУ проекта, рациональное и экономное использование материальных ресурсов, выполнение других важных для учреждения показателей, определяется главным врачом ГБУ на основании служебных записок руководителей структурных подразделений.

4.5. Размер премии, связанной с определенными событиями, определяется либо в процентном отношении к должностному окладу работника, либо дифференцировано в суммовом выражении.

4.6. Размер премии заместителям начальника, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений определяется главным врачом ГБУ.

5. Порядок премирования

5.1. Выплата премии за отчетный период производится до 10 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

5.2. Решение об установлении конкретного размера премии либо ее невыплате оформляется приказом главного врача ГБУ.

5.3. Премии максимальными размерами не ограничиваются.

6. Депремирование

6.1. Премии не выплачиваются в случае привлечения работника в расчетный период к дисциплинарной или материальной ответственности. Факт совершения дисциплинарного проступка является основанием как для привлечения к дисциплинарной ответственности, так и для депремирования одновременно.

6.2. Лишение премии производится за тот расчетный период, в котором имели место нарушения. Если нарушения были обнаружены после выплаты премии, то лишение премии производится за тот расчетный период, в котором нарушения были обнаружены.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента издания приказа главного врача ГБУ об утверждении Положения о премировании.

7.2. Положение о премировании действует до его отмены либо до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы премирования.

7.3. Изменения и дополнения в Положение о премировании Порядок производятся в порядке, установленном для его принятия.

ПЕРЕЧЕНЬ
помещений, оборудования и инвентаря, предоставляемые профсоюзу в бесплатное
пользование для осуществления своей деятельности

№ п/п	Наименование	Кол-во
1.	Комната	1
2.	Стол	1
3.	Стул	5
4.	Чайник	1
5.	Сейф	1
6.	Шкаф для документов	1
7.	Кресло	1
8.	Часы настенные	1
9.	Книжная полка	1
10.	Компьютер	1
11.	Принтер	1

ПОЛОЖЕНИЕ**о комиссии по контролю за выполнением коллективного договора ГБУ
на 2024 - 2027годы**

1. Комиссия по контролю за выполнением коллективного договора ГБУ на 2024-2027 годы создается совместным решением главного врача и профкома Государственного бюджетного учреждения на паритетной основе.
2. В состав комиссии входят по три представителя от каждой из сторон.
3. Срок полномочий комиссии определяется с момента ее образования до истечения срока действия коллективного договора ГБУ Ботлихская ЦРБ.
4. При необходимости в пределах срока полномочий допускается замена любого из членов комиссии совместным решением главного врача и профкома ГБУ Ботлихская ЦРБ.
5. Комиссия избирает двух сопредседателей от администрации и профкома соответственно, имеющих равные права и обязанности.
6. Комиссия проводит свои заседания не реже одного раза в месяц или по предложению одной из сторон в случае возникновения необходимости.
7. Ведет заседание комиссии один из сопредседателей в порядке очередности.
8. Комиссия правомочна принимать решения при наличии не менее двух членов от каждой из сторон.
9. Во время заседания комиссии ведется протокол, который подписывают оба сопредседателя. Ведет и оформляет протокол работник ГБУ, назначенный главным врачом ответственным по обеспечению подготовки, издания, сопровождения документации, рассылки коллективного договора.
10. Комиссия вправе и обязана систематически анализировать выполнение обязательств по коллективному договору.
11. Комиссия вправе запрашивать, а администрация и профком обязаны предоставлять ей любую информацию, касающуюся выполнения обязательств коллективного договора, а также приглашать на свои заседания любого работника ГБУ и члена профорганизации.
12. При обнаружении неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств коллективного договора комиссия должна определить причины, приведшие к этому, и определить мероприятия по их устранению.
13. При невозможности принять меры по устранению нарушений комиссия принимает решение об уведомлении главного врача и профкома ГБУ, при этом в решении возможно изложение единой или различных позиций сторон об обнаруженных нарушениях.
14. Решение комиссии должно быть подписано ее сопредседателями.
15. После принятия комиссией решения о нарушениях в исполнении обязательств главный врач и профком ГБУ обязаны в десятидневный срок провести взаимные консультации и принять совместное решение по устранению нарушений.
16. Комиссия один раз в год подводит итоги своей работы и составляет аналитическую записку для подготовки проведения совместного заседания администрации и профкома или конференции работников ГБУ, предусмотренных коллективным договором по отчету о его исполнении.
17. Протоколы заседаний и решения комиссии составляются в двух экземплярах для каждой из сторон.
18. Материалы комиссии хранятся в течение пяти лет после истечения срока действия коллективного договора.