Главный врач
МБУЗ ЦРБ Аксайского района

_____ /Галеев И.В./
М.П.
«17» октября 2019г.

Председатель
профсоюзного комитета

_____ /Городова Н.А./
М.П.
«17» октября 2019г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА АКСАЙСКОГО РАЙОНА

с 17.10.2019 г. по 16.10.2022г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный
№ _____
от _____

Аксайский район
2019 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....3
2. Трудовые отношения и трудовой договор.....4
3. Рабочее время.....6
4. Время отдыха.....8
5. Оплата труда.....12
7. Гарантии в области занятости.....17
8. Социальные гарантии.....19
9.Обеспечение нормальных условий деятельности пофсоюзного комитета.....19
10. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах.....20

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения трудовых и социальных гарантий, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, а также обеспечения ответственности сторон за выполнение трудового законодательства Российской Федерации, иных актов содержащих нормы трудового права. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемый между работником и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.2. **Сторонами коллективного договора являются:**

Муниципальное бюджетное учреждение здравоохранения центральная районная больница Аксайского района (МБУЗ ЦРБ Аксайского района), (далее – лечебное учреждение) в лице главного врача Галеева Игоря Владимировича, действующей на основании «Устава», именуемый далее «Работодатель или Учреждение», с одной стороны,-

и работники лечебного учреждения, в лице первичной организации профсоюза работников в лице председателя профкома Городовой Натальи Андреевны.

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), Федеральным законом № 10-ФЗ от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Ростовское областное трехстороннее (региональное) соглашение между правительством Ростовской области, союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Ростовской области» и союзом работодателей Ростовской области на 2017 – 2019 годы от 16 ноября 2016 г. № 12 и распространяется на всех работников организации, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.4. Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам, с учетом экономических возможностей лечебного учреждения гарантий и льгот, а также реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе лечебного учреждения.

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.

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 Работодателя, изменении типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны. Принятые Сторонами изменения или

дополнения оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.10. Условия коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

1.12. В целях обеспечения устойчивой работы учреждения, повышения уровня жизни работникам Работодатель обязуется:

1.12.1. добиваться стабильного финансового положения учреждения, роста её конкурентоспособности;

1.12.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

1.12.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

1.12.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

1.12.5. повышать уровень заинтересованности в профессиональной деятельности путем внедрения эффективного контракта;

1.12.6. создавать безопасные условия труда;

1.12.7. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.12.8. повышать профессиональный уровень работников;

1.12.9. реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

1.12.10. осуществлять обязательное социальное страхование работников.

1.12.11. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

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

1.13.1. содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

1.13.2. обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

1.13.3. обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

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

1.15. 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 по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы) в интересах, под управлением и контролем Работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, 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.

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 следующих категорий лиц:

избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение (ст. 70 и ст. 207 ТК РФ)

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. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с трудовым Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

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

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

2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

2.10. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

2.12. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

2.12.1. В 3-х дневный 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).

2.12.2. 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).

2.12.3. 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.

2.12.4. 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).

2.12.5. Для повышения уровня заинтересованности в профессиональной деятельности предусмотреть разработку мероприятий по сохранению медицинских кадров путем перевода работников лечебного учреждения на эффективный контракт, и внедрения системы оценки их эффективности.

2.13. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

2.13.1.Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.13.2. Предоставлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

2.13.3. Обеспечить общественный контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

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

3.2. Вид рабочей недели:

- для административно-хозяйственных работников – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;

- для медицинских работников, непосредственно осуществляющих основную деятельность, устанавливается режим гибкого рабочего времени (окончание и общая продолжительность определяются графиком работы) и сменный режим работы по графику сменности.

3.3. Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену, в том числе в выходные и праздничные дни устанавливаются графиками сменности, правилами внутреннего трудового распорядка с соблюдением трудового законодательства с суммарным учетом рабочего времени в течение года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца. Графики сменности утверждаются Работодателем и согласуются с профсоюзным комитетом, и доводятся до сведения работников не позже, чем за один месяц до их введения.

3.4. Нормальная продолжительность рабочего времени работников лечебного учреждения не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

3.5. 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», с учетом результатов специальной оценки условий труда. 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.

(Приложение №7)

3.6. 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».

3.7. Водителям лечебного учреждения устанавливается 40 часовая рабочая неделя.

3.8. Для работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

3.9. Работодатель обязуется:

3.9.1. 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) лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.9.2. 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 от 19.04.1991г. № 1032-1 «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.

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

3.9.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в учреждении в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца (Порядок введения суммированного учета устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка).

3.9.5. 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.

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.

3.9.6. 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.

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

- выполнения сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ)
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании режима времени отдыха договорились о том, что:

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

4.2.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).

4.3.Работникам инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. Таким образом, удлиненный основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней предоставляется всем инвалидам, независимо от группы инвалидности. (Статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации")

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

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

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя (ст.122 ТК РФ).

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя. (ст.123 ТК РФ).

4.6.В соответствии с законодательством работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем.
- работникам**,** занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и по результатам специальной оценки условий труда.
- за непрерывную работу свыше трех лет дополнительный трехдневный оплачиваемый отпуск сверх других дополнительных отпусков предоставляется участковым терапевтам и педиатрам, врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);
- участковым медсестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков и заведующих.

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

4.8. 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.

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

4.10. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника

предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

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

4.10.2. В соответствии со ст. 185.1 ТК РФ предоставлять выходные дни:

- Работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

4.10.3. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.10.5. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставлять работникам лечебного учреждения 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 или усыновлением ребенка до 5 календарных дней;

в) в связи с бракосочетанием работника до 5 календарных дней;

г) в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;

д) в случае смерти близких родственников до 5 календарных дней.

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

4.10.7. 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;

4.10.8. 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).

4.11. Профсоюзный комитет обязуется:

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

4.11.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков лечебного учреждения.

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

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

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

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. (ст. 125 ТК РФ)

4.11.6. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом). (ст. 126 ТК РФ)

4.11.7. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

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

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник. (ст.127 ТК РФ)

5. ОПЛАТА ТРУДА

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда. Трудовые доходы каждого работника зависят от результатов его труда и максимальными размерами не ограничиваются.

5.1. Оплату труда работников больницы производить в строгом соответствии с действующими положениями и условиями оплаты труда работников здравоохранения, учитывать мнение первичной организации отраслевого Профсоюза.

5.1.1. Основу заработной платы составляют тарифные ставки (должностные оклады), установленные в соответствии с постановлением Администрации Аксайского района от 27.12.16 № 580 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения Аксайского района, находящихся в ведении Администрации Аксайского района».

и положениями:

- Положением о предоставлении платных медицинских услуг в МБУЗ ЦРБ Аксайского района и положениями о распределении денежных средств от приносящей доход деятельности по структурным подразделениям (согласованные с профкомом ст.129 ТК РФ)

(Приложение № 6)

- Положением «Об эффективном контракте» МБУЗ ЦРБ Аксайского района

(Приложение № 5)

- Положением « О выплатах стимулирующего характера главного врача, заместителей главного врача и главного бухгалтера МБУЗ ЦРБ Аксайского района»

(Приложение №20)

5.1.2. Оплата труда главного врача МБУЗ ЦРБ Аксайского района соответствует 3 группе.

5.1.3.Устанавливать выплаты компенсационного характера к должностному окладу работника согласно приложения № 8.

(Приложение №7)

за работу в ночное время не ниже установленных до введения новых условий оплаты труда согласно приложения №9

(Приложение № 8)

5.2. Считать основным документом по условиям работы и оплате труда в системе ОМС настоящий Коллективный договор по МБУЗ ЦРБ Аксайского района.

5.2.1. Оплату труда коллективам, не работающим в системе ОМС, производить согласно предельным размерам должностных окладов для работников муниципальных учреждений здравоохранения, со всеми положенными доплатами и надбавками;

5.2.2. Минимальная заработная плата работников МБУЗ ЦРБ Аксайского района не может быть ниже минимальной заработной платы, официально установленной в Законодательном порядке Правительством РФ и отраслевыми тарифными соглашениями. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты, надбавки, премии и другие поощрительные выплаты.

5.2.3. Заработок работникам МБУЗ ЦРБ Аксайского района предельными размерами не ограничивается (ст.132 трудового Кодекса РФ);

5.2.4. Размеры должностных окладов, ставок, их повышение, отдельные доплаты и надбавки производить в порядке и по условиям, установленным действующим законодательством, определяемым Положением об оплате труда по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.8 и 135 ТК РФ).

5.2.5.Оплата труда работникам МБУЗ ЦРБ Аксайского района по оказанию лечебно-профилактической помощи населению на платной основе производить согласно Положению по платным услугам МБУЗ ЦРБ Аксайского района и по структурному подразделению.

(Приложение № 6)

5.2.6. Полученные доходы при оказании платных услуг распределяются в соответствии с Положением о предоставлении платных медицинских услуг в МБУЗ ЦРБ Аксайского района

(Приложение № 6)

5.3. Обеспечивать своевременную выплату гарантированной заработной платы;

5.3.1.Не допускать задержек зарплаты по причинам, не зависящим от Работодателя. Не зависящие от работодателя причины - задержка поступления денежных средств из Страховых Медицинских Компаний и Финансового отдела Администрации района;

5.3.2. Выплату заработной платы производить ежемесячно не реже 2-х раз в месяц. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Заработная плата выплачивается работнику МБУЗ ЦРБ путем перечисления на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором. Заработная плата выплачивается за текущий месяц путем авансирования 28 числа текущего месяца. Окончательный расчет за текущий месяц производится 14 числа последующего месяца. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями выплаты производятся накануне этого дня. Не позднее чем за 2 дня до срока выдачи заработной платы каждому работнику выдаются расчетные листки. (ст. 136 ТК РФ).

В случае задержки выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

5.4. Работодатель обязан принимать все необходимые меры по обеспечению финансирования МБУЗ ЦРБ Аксайского района в объемах, гарантирующих выплату всей заработной платы работников в установленные сроки.

5.5. Не допускается замена денежных средств, предназначенных для выплаты заработной платы, долговыми обязательствами, расписками, талонами, купонами, натуральной оплатой или чем-либо другим (ст. 4 Конвенции Международной организации труда 1949 г. N 95 "Об охране заработной платы" (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31.01.1961 № 31);

5.5.1. Производить оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не ниже предусмотренных Законодательством ст. 153, 154 ТК РФ размеров.

Расчет отпускных производить из всех предусмотренных системой оплаты труда видов оплат, независимо от источников этих выплат, за 12 календарных месяцев; (ст.139 ТК РФ);

5.5.2. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ);

5.5.3. В случае производственной необходимости, администрация имеет право переводить работника на срок до одного месяца в течение календарного года на необусловленную трудовым договором работу на том же предприятии (ст. 72^{2} ТК РФ); с сохранением среднемесячного заработка по основному месту работы.

Оплату временного перевода на другую работу, в случае производственной необходимости, производить по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72^{2} ТК РФ);

5.6. Работодатель в пределах фонда заработной платы имеет право:

5.6.1. Устанавливать надбавки к заработной плате работников в виде повышающего коэффициента за достижение передовых методов труда и методов лечения, за рационализаторскую и изобретательскую деятельность, реализованную в своей работе, при наличии финансовой возможности администрации больницы;

5.6.2. Устанавливать доплаты к заработной плате работникам за сложность, интенсивность, напряженность в работе, расширение зоны работы, увеличение объема работ, совмещение должностей в свое рабочее время, при условии экономии фонда заработной платы;

(Приложение №9)

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

5.7. Работодатель обязан принять необходимые меры по обеспечению возмещения расходов работникам, работа которых имеет разъездной характер (участковые медсестры и врачи), обеспечение их медтранспортом и другими транспортными средствами.

5.8. Оплата труда специалистов, руководителей, служащих может производиться на договорной основе в пределах фонда оплаты труда;

5.9. При выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, для работников, занятых на таких работах, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом - за месяц.

5.10. Работодатель может поощрять работников учреждения за успехи в труде, к знаменательным и юбилейным датам, также при достижении пенсионного возраста и т.д., при условии экономии фонда заработной платы. Член профсоюза может дополнительно поощряться из профсоюзного фонда, при наличии денежных средств в нем.

(Приложение №9)

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

5.11.1.Работодатель и профком МБУЗ ЦРБ Аксайского района обязуются работать и принимать необходимые меры по реализации вышеуказанных пунктов Раздела № 5.

5.12. По вопросам тарификации и нормирования труда стороны пришли к соглашению о следующем:

5.12.1. При составлении штатных расписаний должности служащих и профессии рабочих именовать в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94), принятым и введенным в действие Постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 г. № 367«О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94», а также учитывать последующие изменения, внесенные в него в установленном порядке.

5.12.2.При определении разрядов оплаты труда рабочих использовать Единые тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих, утвержденные в установленном порядке.

5.12.3. Тарификацию служащих производить в соответствии с Квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденными в установленном порядке. Своевременно вносить изменения в условия тарификации работников.

Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.

5.12.4. В случае объективной необходимости пересмотра квалификационных характеристик и квалификационных требований, введения новых профессий рабочих или должностей служащих, представлять необходимые обоснования в отраслевое федеральное министерство для утверждения их в установленном порядке.

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.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

РАБОТОДАТЕЛЬ:

6.1.1. Создает и организует работу кабинетов охраны труда в соответствии со ст. 217 Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и Приказом Министерства здравоохранения РФ от 29.04.1997 г. № 126 «Об организации работы по охране труда в органах управления, учреждениях, организациях и на предприятиях системы Министерства здравоохранения РФ».

(Приложение № 17)

6.1.2. 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. (ст. 218 ТК РФ)

(Приложение № 18)

6.1.3. 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.

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

(Приложение №15)

6.1.5. Обеспечивает обучение по охране труда и проверке знаний требований охраны труда, 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 (ст. 225 ТК РФ).

(Приложение №16)

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

6.1.7. 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 в соответствии со ст. 219 ТК РФ и Приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011г. № 302н (медосмотры).

6.1.8. Обеспечивает за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты. Бесплатно обеспечивает работников смывающими и обеззараживающими средствами (ст. 221 ТК РФ).

(Приложение № 12, 13)

6.1.9. Обеспечивает бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда (ст. 222 ТК РФ) .

(Приложение № 14)

6.1.10. Обеспечивает участие Профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. (ст.ст. 227-230 ТК РФ) 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.

(Приложение № 19)

6.1.11. Организует проведение поэтапной специальной оценки условий труда с участием представителей Профсоюзного комитета. По результатам специальной оценки условий труда разрабатывает с Профсоюзным комитетом План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

6.1.12. 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.

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

6.1.14. 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.

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

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

6.1.17. 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 (ст. 223 ТК РФ).

6.1.18. Обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

6.1.20.Обеспечивает недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.1.21.Организует выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

РАБОТНИК:

6.2.1. В соответствии со ст. 214 ТК РФ работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- 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);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при урегулировании 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 лечебного учреждения, 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 имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификационной категорией, а также кандидаты и доктора наук.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют работники:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

7.5. Создавать условия для реализации в лечебном учреждении принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

7.6. Работодатель обязуется:

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

- при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников лечебного учреждения предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 трудового Кодекса.
- не позднее, чем за два месяца, персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст.180 ТК РФ);

7.6.3. 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).

7.6.4. 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. После получения первичной специализации за счет средств лечебного учреждения работник обязан отработать не менее пяти лет по полученной профессии; после повышения курса квалификации за счет средств МБУЗ ЦРБ Аксайского района с отрывом от работы - не менее одного года.

7.6.5. 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 (не менее 3 часов в неделю) 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.73 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 Профсоюзного комитета (ч. 3 ст.82 ТК РФ).

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

7.7. Профсоюзный комитет обязуется:

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

7.7.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в лечебном учреждении.

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

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:

8.1. Работодатель обязуется:

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

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

8.1.4. Работодатель обязуется обращаться с ходатайством в органы городского самоуправления о предоставлении и улучшении жилищных условий молодым специалистам и ветеранам здравоохранения.

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

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

8.4. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

9.ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Работодатель обязуется:

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

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

реорганизация или ликвидация организации;

предполагаемое высвобождение работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;

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

профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;

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

9.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников совместно с Работодателем, в комиссии по трудовым спорам.

9.5. Принимать локальные нормативные акты лечебного учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

9.7. 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 профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.8. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

9.8.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, 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 профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.8.2. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзного комитета юридическую базу данных и обеспечивает обновление ее содержания.

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

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ

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

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

10.2. Должностные лица, виновные в нарушении трудового законодательства, 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.

10.3. Настоящий коллективный договор подписан в 4 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор с Приложениями принят на конференции (собрании) работников (Протокол общего собрания № 1/10/19 от «16» октября 2019)

ПРИЛОЖЕНИЯ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ, ЯВЛЯЮЩИЕСЯ НЕОТЪЕМЛЕМОЙ ЧАСТЬЮ ДОГОВОРА

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

Приложение №1, Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения центральная районная больница Аксайского района.
Приложение №2, Перечень должностей и профессий с вредными условиями труда на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска
Приложение №3, Перечень должностей с ненормированным рабочим днем для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска
Приложение №4, Положение об оплате труда работников МБУЗ ЦРБ Аксайского района
Приложение №5, Положение «Об эффективном контракте» МБУЗ ЦРБ Аксайского района
Приложение №6, Положение о предоставлении платных медицинских услуг в МБУЗ ЦРБ Аксайского района
Приложение №7, Перечень должностей и профессий с вредными условиями труда на предоставление компенсационных выплат
Приложения №8, Перечень подразделений, в которых производится доплата за работу в ночное время.
Приложение №9, Положение о премировании работников МБУЗ ЦРБ Аксайского района
Приложение №10, Перечень медицинского персонала, которому разрешается производить доплату за увеличение объема выполняемой работы и совмещение профессии
Приложение №11, Положение о порядке распределения средств в МБУЗ ЦРБ Аксайского района
Приложение №12, Перечень бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
Приложение №13, Перечень бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств
Приложение №14, Перечень категорий работников, которым положена бесплатная выдача молока
Приложение №15, Соглашение по охране труда. Перечень мероприятий по охране труда
Приложение №16, Положение о порядке обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда.
Приложение №17, Положение об организации работы в области охраны труда
Приложение №18, Положение о комиссии по охране труда
Приложение №19, Программа «Нулевой травматизм». Перечень мероприятий программы «Нулевой травматизм».
Приложение №20 Положение о выплатах стимулирующего характера руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения Аксайского района

Приложение №1
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного комитета
_____/Городова Н.А. /
«17» 10 2019

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
МБУЗ ЦРБ Аксайского района
_____/Галеев И.В./
М.П. «17» 10 2019г.

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА
АКСАЙСКОГО РАЙОНА

1. Общие положения.

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (в ред. от 01.07.2019г.) (далее – ТК РФ), Уставом.

1.2. Настоящие правила распространяются на всех работников Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения центральная районная больница Аксайского района (далее – лечебное учреждение).

1.3. Правила имеют целью способствовать созданию необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы, укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени.

1.4. Основные термины и определения:

1.4.1. Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем

1.4.2. Работодатель – юридическое лицо (лечебное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.4.3. Дисциплина труда – обязательное для всех Работников подчинение нормам поведения, определенным в соответствии с настоящими Правилами, трудовым кодексом Российской Федерации, трудовым договором, должностными инструкциями, другими локальными нормативными актами лечебного Учреждения.

1.4.4. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, времени отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у Работодателя.

1.5. Работники Учреждения обязаны соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять распоряжения Работодателя, повышать профессиональный уровень, квалификацию, соблюдать требования по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, производственной санитарии.

1.6. Трудовая дисциплина обеспечивается Работодателем путем создания необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы, сознательным выполнением трудовых обязанностей.

1.7. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются Работодателем в пределах предусмотренных законодательством Российской Федерации, - совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.
1.8. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к Коллективному договору лечебного учреждения.
1.9. С Правилами внутреннего трудового распорядка работник знакомится под роспись при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. Порядок приема и увольнения Работников.

2.1. Прием на работу в лечебное Учреждение производится посредством заключения трудового договора .
2.1.1. Трудовой договор с работником – это соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором Учреждения, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.
2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.
2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

Должностные лица знакомят работника с нормами производственной санитарии и гигиены труда, проводят с работником вводный инструктаж по охране труда, основным правилам электробезопасности, инструктаж о мерах по пожарной безопасности.
2.3. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. В приказе должны быть указаны наименование должности, структурного подразделения, дата приема на работу, срок трудового договора, оплата труда, условия приема на работу.
2.4. Фактический допуск Работника к работе осуществляется только после подписания сторонами трудового договора и издания приказа о назначении на должность. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не оговорено в трудовом договоре, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель и Администрация обязаны оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения к работе.
2.5. Работник обязан приступить к исполнению своих трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.
2.6. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.7. Трудовая функция - работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы. Если в соответствии с трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов. Если трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателем.
Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с ч.1., ст. 195.3Трудового кодекса Российской Федерации, применяются работодателем в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда
2.8.Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.
2.9.Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.
2.10. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в лечебное учреждение, обязано предъявить Работодателю следующие документы:
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
-страховое свидетельство государственного обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, 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 поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.
При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.
2.11. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в лечебном учреждении свыше пяти дней, в случае если эта работа является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.12 С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

2.13 По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, Работник может быть временно переведен на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года (а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы – до выхода этого работника на работу).

2.14. В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договорам работу.

2.15. Перевод на работу более низкой квалификации даже в чрезвычайных условиях допускается только с письменного согласия Работника.

2.16. При заключении трудового договора Работнику может быть установлен испытательный срок в целях проверки соответствия его поручаемой работе, кроме лиц которым, в соответствии с трудовым законодательством, не предусмотрено установление испытания. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

2.17. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей лечебного учреждения и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей структурных подразделений - 6 месяцев.

2.18. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он отсутствовал на работе.

2.19. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечении 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.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного комитета и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник сделает вывод, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

2.20.В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными нормами трудового законодательства.

2.21. Работники в соответствии с установленным порядком проходят предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.
2.22. В том случае, если работник осуществляет деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, направляется на прохождение психиатрического освидетельствования не реже одного раза в 5 лет
2.23. На время прохождения медицинских осмотров за Работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. Время, место и порядок прохождения осмотров определяется по графику.
2.24. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры. Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.
2.25. Работодатель обязан отстранить от работы Работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных законодательством, и при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний к выполнению работы.
2.26. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на период времени до устранения обстоятельств, являвшихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.
2.27. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.
2.28. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу (вакантную должность), не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке, либо отсутствии в лечебном учреждении соответствующей работы (вакантной должности), трудовой договор прекращается на основании п. 8 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.
2.29. Порядок проведения аттестации устанавливается Положением об аттестации работников лечебного учреждения в соответствии с нормами трудового законодательства. В случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, Работник может быть уволен по п.3 ст.81 Трудового кодекса РФ.
2.30. Увольнение, перевод Работника на другую работу производится только по основаниям, предусмотренным трудовым кодексом Российской Федерации.
2.31. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен трудовым законодательством. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника на увольнение.
2.32. Днем прекращения трудового договора (увольнения) во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за

ним, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, сохранялось место работы (должность). В том случае, если последний день срока предупреждения приходится на выходной или праздничный день, то последним считается ближайший за ним рабочий день. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу, а Работодатель обязан выдать ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.33. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её получения, Работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления указанного уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать её не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

2.34. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.35. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса Российской Федерации, со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом рекомендаций Постановления Минтруда РФ от 10.10.2003г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек» и Постановления Правительства РФ от 16.04.2003 № 255 «О трудовых книжках».

3. Основные права и обязанности Работников.

3.1. Работник имеет право:

-заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

-предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

-рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

-своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

-отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

-полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

-подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

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

-участие в управлении организацией в предусмотренных трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором;

-ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

-защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

-разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку;

-возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
-обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работники Учреждения обязаны:
-добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
-соблюдать трудовую дисциплину;
-выполнять установленные нормы труда;
-соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
-бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
-незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
- не разглашать сведения, определенные локальным нормативным актом как конфиденциальная информация и врачебная тайна;
- не разглашать сведения, ставшие известными Работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство других Работников;
- своевременно сообщать в отдел кадров об изменении персональных данных (адреса проживания, регистрации, изменении фамилии, паспортных данных, контактных телефонов и т.д.);
- предупреждать непосредственного руководителя о невыходе на работу, подтверждать факт нетрудоспособности предъявлением листка нетрудоспособности или другими документами в день выхода на работу;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

3.3. Работникам лечебного Учреждения запрещается:
- курение;
- пребывание на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- использование электронной почты для пересылки служебных документов со сведениями, составляющими конфиденциальную информацию или врачебную тайну, без использования специальных средств защиты информации;
- создание и хранение документов, содержащих конфиденциальную информацию или врачебную тайну, на незащищенных дисках персональных компьютеров или каталогах серверов;
- принимать от организаций, занимающихся разработкой, производством и (или) реализацией лекарственных препаратов, медицинских изделий, организаций, обладающих правами на использование торгового наименования лекарственного препарата, организаций оптовой торговли лекарственными средствами, аптечных организаций (их представителей, иных физических и юридических лиц, осуществляющих свою деятельность от имени этих организаций) (далее соответственно - компания, представитель компании) подарки, денежные средства (за исключением вознаграждений по договорам при проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, вознаграждений, связанных с осуществлением медицинским работником педагогической и (или) научной деятельности), в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, а также участвовать в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств компаний, представителей компаний;
- заключать с компанией, представителем компании соглашения о назначении или рекомендации пациентам лекарственных препаратов, медицинских изделий (за исключением договоров о

проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий);
- получать от компании, представителя компании образцы лекарственных препаратов, медицинских изделий для вручения пациентам (за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий);
- предоставлять при назначении курса лечения пациенту недостоверную и (или) неполную информацию об используемых лекарственных препаратах, о медицинских изделиях, в том числе скрывать сведения о наличии в обращении аналогичных лекарственных препаратов, медицинских изделий;
- осуществлять прием представителей компаний, за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, участия в порядке, установленном администрацией медицинской организации, в собраниях медицинских работников и иных мероприятиях, направленных на повышение их профессионального уровня или на предоставление информации, связанной с осуществлением мониторинга безопасности лекарственных препаратов и мониторинга безопасности медицинских изделий;
- выписывать лекарственные препараты, медицинские изделия на бланках, содержащих информацию рекламного характера, а также на рецептурных бланках, на которых заранее напечатано наименование лекарственного препарата, медицинского изделия.

4. Основные права и обязанности Работодателя.

4.1. Работодатель имеет право:
-заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
-вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
-поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
-требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
-привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
-принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
-создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
-создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления лечебного учреждения, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать

производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

4.2. Работодатель обязан:
-соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
-предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
-обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
-обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
-обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
-выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
-вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
-предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за их выполнением;
-знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
-своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
-рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
-создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении лечебного учреждения;
-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;
-исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Рабочее время, время отдыха, отпуска и его использование.

5.1. Лечебное учреждение работает в режиме непрерывного рабочего времени для осуществления оказания круглосуточной медицинской помощи населению.

5.2.По отделениям и службам продолжительность ежедневной работы, время начала работы, окончания работы, перерыва для отдыха и приема пищи определяется настоящими Правилами, трудовым кодексом Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, отраслевыми актами, коллективным договором, локальными актами лечебного учреждения, иными актами.
5.3.Для работников административно-хозяйственной службы, бухгалтерии, организационно-методического отдела, общебольничного немедицинского персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя, продолжительностью 40-часов с двумя выходными днями (суббота, воскресение) с нормированным рабочим днем - 8.00 часов.

Понедельник – четверг:

время начала работы – 8.00 часов
перерыв для отдыха и питания- с 12.00 до 12.48 часов.
время окончания работы – 17.00 часов.

Пятница:

время начала работы – 8.00 часов
перерыв для отдыха и питания- с 12.00 до 12.48 часов.
время окончания работы – 16.00 часов.

Соглашением между работником и работодателем для отдельных работников может устанавливаться иное время начала работы, окончания работы, перерыва для отдыха и питания.
5.4. Для отдельных категорий работников в соответствии с ст.92 трудового кодекса Российской Федерации может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени:
- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет, а также для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 групп, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,- не более 36 часов в неделю.
5.5.Для медицинских работников, непосредственно осуществляющих основную деятельность, устанавливается режим гибкого рабочего времени (окончание и общая продолжительность определяется графиком работы) и сменный режим работы по графику сменности. Графики сменности утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и доводятся до сведения работников, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

В графиках работы и сменности определяется продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы, перерыва для отдыха и приема пищи, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену, в том числе в выходные и праздничные дни с суммированным учетом рабочего времени в течении соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца, года)
Продолжительность рабочего времени медработника за учетный период не может превышать 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

Продолжительность рабочей недели для работников здравоохранения определяется в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 101 от 14.02.2003 года «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности ими должности и (или) специальности». Установлена различная продолжительность рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности и условий труда, с указанием перечня должностей и соответствующим им продолжительности рабочего времени (36, 33, 30 часа в неделю).
По должностям и специальностям не указанным в приложении к Постановлению Правительства от 14.02.2003 г., следует руководствоваться ст.ст. 91,92,101,103,350 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность рабочего дня или смены медицинских работников составляет:

- при 30 - часовой – 6 часов;
- при 33 - часовой- 6,6 часа;
- при 36 - часовой- 7,2 часа;
- при 39 - часовой - 7,8 часа.

При этом продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.6. Время предоставления перерыва для отдыха и питания медицинскому персоналу устанавливается на работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, в каждом структурном подразделении выделяется комната отдыха и приема пищи. Перерыв для отдыха и питания предоставляется через четыре часа после начала работы (ст. 108ТК РФ), работнику может не предоставляться перерыв, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

5.7. Для Работников может устанавливаться ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым Работники могут по распоряжению руководителя (структурного подразделения, либо вышестоящего руководителя) при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной настоящими Правилами продолжительности рабочего времени, в соответствии с коллективным договором.(см. Приложение к Коллективному договору.)

5.8. Работники лечебного учреждения могут привлекаться к сверхурочной работе. Сверхурочными считаются работы, производимые Работником по инициативе Работодателя, за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Применение сверхурочных работ может производиться в исключительных случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством РФ с учетом мнения профсоюзного комитета. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.9. По соглашению сторон Работнику может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному времени.

5.10. На непрерывных работах запрещается оставлять рабочее место до прихода сменяющего должностного лица или Работника. В случае неявки сменяющего, должностное лицо или Работник докладывает об этом непосредственному начальнику, старшему по работе, который должен незамедлительно принять меры по замене должностного лица или Работника, окончившего дежурство (смену).

Запрещается работа в течение двух смен подряд.

Компенсация должностным лицам и Работникам, исполнявшим должностные обязанности по не зависящим от них обстоятельствам сверх времени, установленного графиком дежурства (сменности), осуществляется согласно действующему законодательству РФ.

5.11. Учет рабочего времени ведется структурным подразделением. Табель учета рабочего времени представляется структурным подразделением в бухгалтерию 2 раза в месяц на 15-е и 25-е числа месяца включительно.

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

5.13.Нерабочие праздничные дни в РФ определяются законодательством РФ. (ст. 112 ТК РФ):

5.14. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета. График отпусков утверждается Работодателем на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до завершения календарного года в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, и доводится до сведения всех рабочих и служащих. График отпусков обязателен как для Работника, так и для Работодателя.
5.16. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех Работников устанавливается не менее 28 календарных дней.
5.17. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются в соответствии со специальной оценкой условий труда, трудовым кодексом Российской Федерации и коллективным договором.
5.18. Продление и перенос ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством.
5.19. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.
5.20. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в любое удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.
5.21. Работнику устанавливается за работу в режиме ненормированного рабочего дня дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого указывается в трудовом договоре.
5.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

6. Поощрения за успехи в работе.

6.1. За добросовестное выполнение должностных обязанностей и достижение конкретных результатов в работе, за выполнение особо важных заданий, а так же многолетний добросовестный труд в Учреждении применяются следующие виды наград и поощрений:
6.1.1. ведомственные:
- Почетная грамота Учреждения;
- Благодарственное письмо министерства здравоохранения Ростовской области;
- Почетная грамота Министерства здравоохранения Российской Федерации
- награждение нагрудным знаком «Отличник здравоохранения»

Порядок представления к наградам и поощрениям устанавливается Приказом Министерства здравоохранения РФ, соответствующими Положениями, Положением о порядке награждения работников Учреждения.
6.1.2. Награды местных органов власти:
- Почетная грамота Администрации Аксайского района;
- Благодарственное письмо Администрации Аксайского района;
- Благодарность Администрации Аксайского района

Порядок представления к наградам и поощрениям местных органов власти устанавливается Распоряжением Администрации Аксайского района.
6.2. За особые трудовые заслуги, которые по своей общественной значимости выходят за рамки Учреждения, работники представляются к награждению государственными орденами и медалями, Почетными грамотами, к присвоению Почетных званий.

7. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины.

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить к нему дисциплинарные взыскания в порядке, предусмотренном

Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и не противоречащими им локальными нормативными актами Учреждения.
7.2. За совершение дисциплинарного проступка Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:
- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.
7.3. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.
7.4. При наложении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного поступка и обстоятельства, при которых он был совершен.
7.5. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не представленное Работником объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
7.6. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается знакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.
7.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
7.8. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8. Материальная ответственность Работника.

8.1. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат.
8.2. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.
8.3. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.
8.4. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.
8.5. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.
8.6. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:
1) когда на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
7)разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.
Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.
8.7. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.
8.8. Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

9. Защита трудовых прав и свобод.

9.1. Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.
9.2. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:
-самозащита работниками трудовых прав;
-защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
-государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

10. Заключительные положения.

Ознакомление работников с Правилами осуществляется под подпись в журнале.
По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и Работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов РФ.
По инициативе Работодателя или работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.
Подпись в журнале ознакомления с Правилами внутреннего трудового распорядка означает согласие работника, и принятие обязательства исполнения всех положений настоящих Правил и коллективного договора.

Приложение №2
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного комитета
_____/Городова Н.А. /
«17»_____2019

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
МБУЗ ЦРБ Аксайского района
_____/Галеев И.В./
«17»_____2019г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА НА ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА

№ п/п	Наименование структурного подразделения и должностей	Количество календар. дней
1	2	3
ОБЩЕБОЛЬНИЧНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ:		
1	Главная медицинская сестра	14
2	Медицинская сестра диетическая	14
3	Заместитель главного врача по медицинской части	14
4	Заместитель главного врача по эпидемиологии	14
5	Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе	14
6	Заместитель главного врача по поликлинической работе	14
7	Заместитель главного врача по детству и родовспоможению	14
8	Врач-трансфузиолог	14
9	Медицинская сестра трансфузиолога	14
ПРИЕМНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
1	Заведующий отделением- врач приемного отделения	14
2	Старшая медицинская сестра	14
3	Медицинская сестра приемного отделения	14
4	Санитарка	14
5	Администратор	7
ТЕРАПЕВТИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
1	Заведующий отделением врач-терапевт	14
2	Врач-терапевт	14
3	Старшая медицинская сестра	14
4	Медицинская сестра палатная	14
5	Санитарка	14
6	Администратор	7
КАРДИОЛОГИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
1	Заведующий отделением врач-кардиолог	14
2	Врач-кардиолог	14
3	Старшая медицинская сестра	14
4	Медицинская сестра палатная	14
5	Санитарка	14

НЕВРОЛОГИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
1	Заведующий отделением врач-невролог	14
2	Врач-невролог	14
3	Старшая медицинская сестра	14
4	Медицинская сестра палатная	14
5	Медицинская сестра по массажу	14
6	Администратор	7
7	Санитарка	14
ГИНЕКОЛОГИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
1	Заведующий отделением врач-акушер-гинеколог	14
2	Врач-акушер-гинеколог	14
3	Старшая медицинская сестра	14
4	Медицинская сестра палатная	14
5	Санитарка	14
6	Администратор	7
ХИРУРГИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
1	Заведующий отделением врач-хирург	14
2	Врач-хирург	14
3	Врач-уролог	14
4	Старшая медицинская сестра	14
5	Медицинская сестра палатная	14
6	Медицинская сестра перевязочной	14
7	Санитарка	14
8	Администратор	7
КАБИНЕТ НЕОТЛОЖНОЙ ТРАВМАТОЛОГИИ И ОРТОПЕДИИ (ТРАВМПУНКТ)		
1	Заведующий отделением врач-травматолог-ортопед	14
2	Врач-травматолог-ортопед	14
3	Старшая медицинская сестра	14
4	Медицинская сестра палатная	14
5	Медицинская сестра перевязочной	14
ПЕДИАТРИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
1	Заведующий отделением врач-педиатр	14
2	Врач-педиатр	14
3	Старшая медицинская сестра	14
4	Медицинская сестра палатная	14
5	Санитарка	14
6	Администратор	7
ИНФЕКЦИОННОЕ - БОКСИРОВАННОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
1	Заведующий отделением врач-инфекционист	14
2	Врач-инфекционист	14
3	Врач-педиатр	14
4	Старшая медицинская сестра	14
5	Медицинская сестра палатная	14
6	Медицинский дезинфектор	14
7	Администратор	7

8	Буфетчик	7
9	Уборщик служебных помещений	7
10	Санитарка	14
АКУШЕРСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
1	Заведующий отделением врач-акушер гинеколог	14
2	Врач-акушер-гинеколог	14
3	Врач-неонатолог	14
4	Старшая акушерка	14
5	Медицинская сестра палатная	14
6	Акушерка	14
7	Санитарка	14
8	Администратор	7
ОТДЕЛЕНИЕ АНЕСТЕЗИОЛОГИИ И РЕАНИМАЦИИ С ПАЛАТАМИ РЕАНИМАЦИИ		
1	Заведующий отделением врач-анестезиолог-реаниматолог	14
2	Врач-анестезиолог-реаниматолог	14
3	Старшая медицинская сестра	14
4	Медицинская сестра палатная	14
5	Медицинская сестра – анестезист	14
6	Санитарка	14
7	Администратор	7
ОПЕРАЦИОНЫЙ БЛОК		
1	Старшая медицинская сестра операционная	14
2	Медицинская сестра операционная	14
3	Санитарка	14
ПОЛИКЛИНИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ ДЛЯ ВЗРОСЛЫХ		
1	Заведующий терапевтическими кабинетами	14
2	Врач-терапевт участковый	14
3	Врач-терапевт	14
4	Врач-невролог	14
5	Врач-хирург	14
6	Врач-кардиолог	14
7	Врач-эндокринолог	14
8	Врач-офтальмолог	14
9	Врач-оториноларинголог	14
10	Врач-инфекционист	14
11	Врач-онколог	14
12	Врач-гастроэнтеролог	14
13	Врач-уролог	14
14	Врач общей практики	14
15	Старшая медицинская сестра	14
16	Медицинская сестра участковая	14
17	Медицинская сестра врача-терапевта	14
18	Медицинская сестра врача-онколога	14
19	Медицинская сестра врача-инфекциониста	14

20	Медицинская сестра врача-уролога	14
21	Медицинская сестра врача-отоларинголога	14
22	Медицинская сестра врача-офтальмолога	14
23	Медицинская сестра врача-эндокринолога	14
24	Медицинская сестра врача-кардиолога	14
25	Медицинская сестра врача-хирурга	14
26	Медицинская сестра врача-невролога	14
27	Медицинская сестра процедурной	14
28	Медицинская сестра процедурной (забор крови на ВИЧ)	14
29	Медицинская сестра прививочного кабинета	14
30	Медицинская сестра диспансерного кабинета	14
31	Медицинская сестра доврачебного приема	14
32	Акушерка	14
33	Врач-терапевт Центра здоровья	14
34	Зубной врач Центра здоровья	14
35	Медицинская сестра Центра здоровья	14
36	Медицинская сестра врача-ревматолога	14
37	Фельдшер кабинета врача-терапевта	14
38	Медицинская сестра врача-гастроэнтеролога	14
39	Администратор регистратуры (1 категории, ведущий)	7
ОТДЕЛЕНИЕ ДНЕВНОГО ПРЕБЫВАНИЯ БОЛЬНЫХ		
1	Врач-терапевт	14
2	Медицинская сестра	14
ЖЕНСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ		
1	Заведующий женской консультацией- врач-акушер-гинеколог	14
2	Врач-акушер-гинеколог	14
3	Старшая акушерка	14
4	Акушерка	14
5	Уборщик служебных помещений	7
ЭНДОСКОПИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ		
1	Врач-эндоскопист	14
2	Медицинская сестра	14
ПОЛИКЛИНИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ ДЛЯ ДЕТЕЙ		
1	Заведующий отделением врач-педиатр, в том числе заведующий педиатрическими кабинетами врач-педиатр	14
2	Врач-педиатр участковый	14
3	Врач-педиатр по обслуживанию детей в дошкольных учреждениях и школах	14
4	Врач-терапевт подростковый	14
5	Врач-невролог	14
6	Врач-детский хирург	14
7	Врач-детский эндокринолог	14
8	Врач-офтальмолог	14
9	Врач-оториноларинголог	14
10	Врач-травматолог ортопед	14

11	Врач-стоматолог	14
12	Старшая медицинская сестра	14
13	Медицинская сестра участковая	14
14	Медицинская сестра врача-невролога	14
15	Медицинская сестра врача-педиатра кабинета по обслуживанию детей в дошкольных учреждениях и школах	14
16	Медицинская сестра врача-детского хирурга	14
17	Медицинская сестра врача-травматолога-ортопеда	14
18	Медицинская сестра врача-офтальмолога	14
19	Медицинская сестра врача-отоларинголога	14
20	Медицинская сестра врача-терапевта подросткового	14
21	Медицинская сестра врача-детского эндокринолога	14
22	Медицинская сестра процедурной	14
23	Медицинская сестра прививочного кабинета	14
24	Медицинская сестра диспансерного кабинета	14
25	Фельдшер по обслуживанию детей в школах	14
26	Врач-стоматолог детский кабинета врача-педиатра	14
27	Фельдшер кабинета фельдшера	14
28	Администратор регистратуры (1 категории, ведущий)	7
ФИЗИОТЕРАПЕВТИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
1	Заведующий отделением врач-физиотерапевт	14
2	Врач-физиотерапевт	14
3	Врач по лечебной физкультуре	14
4	Старшая медицинская сестра	14
5	Медицинская сестра по физиотерапии	14
6	Медицинская сестра по массажу	14
7	Инструктор по лечебной физкультуре	14
КАБИНЕТ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ДИАГНОСТИКИ		
1	Заведующий кабинетом врач функциональной диагностики	14
2	Врач функциональной диагностики	14
3	Медицинская сестра	14
КАБИНЕТ НЕОТЛОЖНОЙ КРУГЛОСУТОЧНОЙ ХИРУРГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ		
1	Врач-хирург	14
КЛИНИКО ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ		
1	Заведующий отделением врач-лаборант	14
2	Врач-клинической лабораторной диагностики	14
3	Фельдшер-лаборант	14
4	Лаборант	14
5	Биолог	14
6	Уборщик служебных помещений	7
ОТДЕЛЕНИЕ ЛУЧЕВОЙ ДИАГНОСТИКИ		
1	Заведующий отделением врач- рентгенолог	14
2	Врач-рентгенолог	14
3	Врач ультразвуковой диагностики	14
4	Рентгенолаборант	14

5	Администратор	7
ОТДЕЛЕНИЕ СКОРОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ		
1	Заведующий отделением врач скорой медицинской помощи	14
2	Врач скорой медицинской помощи	14
3	Старший фельдшер	14
4	Фельдшер по приему и передачи вызовов	14
5	Фельдшер выездной бригады	14
6	Водитель автомашины скорой помощи	7
ПАТОЛОГОАНАТОМИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
1	Заведующий отделением врач-патологоанатом	14
2	Врач-патологоанатом	14
3	Лаборант	14
4	Санитарка	14
УЧАСТКОВАЯ БОЛЬНИЦА ст. ОЛЬГИНСКАЯ		
1	Заведующий врач-терапевт	14
2	Старшая медицинская сестра	14
3	Врач-терапевт терапевтического стационара дневного пребывания	14
4	Медицинская сестра палатная терапевтического стационара дневного пребывания	14
5	Врач-терапевт участковый	14
6	Медицинская сестра участковая кабинета врача-терапевта	14
7	Врач-педиатр участковый	14
8	Медицинская сестра участковая кабинета врача-педиатра	14
9	Врач-акушер-гинеколог	14
10	Медицинская сестра кабинета врача-акушера-гинеколога	14
11	Зубной врач	14
12	Медицинская сестра кабинета зубного врача	14
13	Фельдшер	14
Отделение сестринского ухода		
14	Врач-терапевт	14
15	Медицинская сестра палатная	14
16	Медицинская сестра процедурной	14
17	Сестра-хозяйка	14
18	Санитарка	14
УЧАСТКОВАЯ БОЛЬНИЦА п. РЕКОНСТРУКТОР		
1	Заведующий врач-терапевт	14
2	Старшая медицинская сестра	14
3	Врач-терапевт терапевтического стационара дневного пребывания	14
4	Медицинская сестра палатная терапевтического стационара дневного пребывания	14
5	Врач-терапевт участковый	14
6	Медицинская сестра участковая кабинета врача-терапевта	14
7	Врач-педиатр участковый	14
8	Медицинская сестра участковая кабинета врача-педиатра	14
10	Зубной врач	14

11	Медицинская сестра кабинета зубного врача	14
12	Лаборант	14
13	Медицинская сестра по физиотерапии	14
Отделение сестринского ухода		
14	Врач-терапевт	14
15	Медицинская сестра палатная	14
16	Медицинская сестра процедурной	14
17	Сестра-хозяйка	14
18	Санитарка	14
ВРАЧЕБНЫЕ АМБУЛАТОРИИ		
ст. Старочеркасская		
1	Врач-терапевт участковый	14
2	Медицинская сестра кабинета врача-терапевта участкового	14
3	Медицинская сестра кабинета акушерки	14
4	Фельдшер	14
5	Зубной врач	14
6	Медицинская сестра кабинета зубного врача	14
пос. Октябрьский		
1	Врач общей практики (семейный врач)	14
2	Медицинская сестра кабинета врача-терапевта участкового	14
3	Врач-педиатр участковый	14
4	Медицинская сестра участковая кабинета врача-педиатра	14
5	Медицинская сестра кабинета врача-педиатра	14
6	Зубной врач	14
7	Медицинская сестра кабинета зубного врача	14
8	Акушерка	14
9	Фельдшер	14
10	Медицинская сестра по физиотерапии	14
ст. Грушевская		
1	Врач-терапевт участковый	14
2	Медицинская сестра кабинета врача-терапевта участкового	14
3	Врач-педиатр участковый	14
4	Медицинская сестра участковая кабинета врача-педиатра	14
5	Зубной врач	14
6	Медицинская сестра кабинета зубного врача	14
7	Акушерка	14
8	Фельдшер	14
9	Медицинская сестра кабинета функциональной диагностики	14
10	Медицинская сестра по физиотерапии	14
х. Ленина		
1	Врач общей практики (семейный врач)	14
2	Медицинская сестра участковая кабинета врача-терапевта участкового	14
3	Медицинская сестра участковая кабинета врача-педиатра участкового	14
4	Зубной врач	14

5	Медицинская сестра кабинета зубного врача	14
6	Акушерка	14
7	Фельдшер	14
8	Медицинская сестра по физиотерапии	14
ст. Мишкинская		
1	Врач-терапевт участковый	14
2	Медицинская сестра участковая кабинета врача-терапевта участкового	14
3	Врач-педиатр участковый	14
4	Медицинская сестра участковая кабинета врача-педиатра участкового	14
5	Зубной врач	14
6	Медицинская сестра кабинета зубного врача	14
7	Акушерка	14
8	Фельдшер	14
пос. Рассвет		
1	Врач-терапевт дневного стационара	14
2	Медицинская сестра дневного стационара	14
3	Врач-терапевт участковый	14
4	Медицинская сестра участковая кабинета врача-терапевта участкового	14
5	Врач-педиатр участковый	14
6	Медицинская сестра участковая кабинета врача-педиатра участкового	14
7	Медицинский брат участковый кабинета врача-педиатра участкового	14
8	Врач-стоматолог	14
9	Медицинская сестра стоматологического кабинета	14
10	Акушерка	14
11	Фельдшер	14
х. Островского		
1	Врач-терапевт участковый	14
2	Медицинская сестра участковая кабинета врача-терапевта участкового	14
3	Врач-педиатр участковый	14
4	Медицинская сестра участковая кабинета врача-педиатра участкового	14
5	Зубной врач	14
6	Медицинская сестра кабинета зубного врача	14
7	Медицинская сестра кабинета акушерки	14
8	Фельдшер	14
9	Медицинская сестра по физиотерапии	14
х. Большой Лог		
1	Врач-терапевт участковый	14
2	Медицинская сестра участковая кабинета врача-терапевта участкового	14
3	Врач-педиатр участковый	14
4	Медицинская сестра участковая кабинета врача-педиатра участкового	14
5	Врач-педиатр	14
6	Медицинская сестра врача-педиатра	14

7	Фельдшер	14
ФЕЛЬДШЕРСКО-АКУШЕРСКИЕ ПУНКТЫ		
х. Верхнеподпольный		
1	Заведующий - акушерка	14
2	Акушерка	14
х. Нижнеподпольный		
1	Заведующий - фельдшер	14
п. Щепкин		
1	Заведующий - фельдшер	14
2	Фельдшер	14
п. Красный		
1	Заведующий - медицинская сестра	14
х. Александровка		
1	Заведующий - фельдшер	14
2	Фельдшер	14
х. Черюмкин		
1	Заведующий - фельдшер	14
х. Истомино		
1	Заведующий - акушерка	14
п. Водопадный		
1	Заведующий - фельдшер	14
2	Фельдшер	14
п. Красный Колос		
1	Заведующий - фельдшер	14
х. Киров		
1	Заведующий - фельдшер	14
х. Пчеловодный		
1	Заведующий - фельдшер	14
п. Элитный		
1	Заведующий — медицинская сестра	14
х. Алитуб		
1	Заведующий - фельдшер	14
п. Дорожный		
1	Заведующий — медицинская сестра	14
х. Камышеваха		
1	Заведующий - фельдшер	14
х. Рыбацкий		
1	Заведующий - фельдшер	14
п. Российский		
1	Заведующий - фельдшер	14
п. Дивный		
1	Заведующий - фельдшер	14
2	Фельдшер	14
п. Темерницкий		
1	Заведующий — медицинская сестра	14

п. Возрожденный		
1	Заведующий — медицинская сестра	14
п. Янтарный		
1	Заведующий — медицинская сестра	14
2	Акушерка	14

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного комитета
_____/Городова Н.А. /
«17» 10 2019

Приложение №3
к Коллективному договору

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
МБУЗ ЦРБ Аксайского района
_____/Галеев И.В./
«17» 10 2019г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ ДЛЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА.

№ п/п	Наименование структурного подразделения и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (календ. дн.)
1	2	3
1	Главный врач	14
2	Заместитель главного врача по медицинскому обслуживанию населения	14
3	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	14
4	Заместитель главного врача по хозяйственным вопросам	12
5	Заместитель главного врача по гражданской обороне и мобилизационной работе	10
6	Главный бухгалтер	14
7	Заместитель главного бухгалтера	12
8	Бухгалтер	7
9	Старший кассир, кассир	5
10	Специалист по охране труда	7
11	Начальник отдела кадров	7
12	Специалист по кадрам (1 категории, ведущий)	7
13	Секретарь - машинистка	7
14	Юрисконсульт	5
15	Начальник технического отдела	7
16	Слесарь сантехник	7
17	Электромонтер по обслуживанию оборудования	7
18	Слесарь сантехник	7
19	Инженер	7
20	Начальник планово-экономического отдела	7
21	Экономист	7
22	Начальник отдела закупок и МТС	7
23	Начальник отдела компьютерной обработки	7
24	Программист	5
25	Администратор отдела компьютерной обработки	5

27	Заведующий организационно-методическим кабинетом (ОМК) врач-методист	7
28	Врач-методист ОМК	5
29	Акушерка ОМК	5
30	Медицинский статистик ОМК	5
31	Администратор ОМК	5
32	Администратор медицинского архива	5
33	Начальник гаража	7
34	Механик гаража	7
35	Водитель автомобиля	7
36	Повар пищеблока	7
37	Кладовщик пищеблока	5
38	Чистильщик плодов и картофеля пищеблока	5
39	Мойщик посуды пищеблока	5
40	Кухонный рабочий пищеблока	5

Приложение №4
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного комитета
_____/Городова Н.А. /
«17» 10 2019г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
МБУЗ ЦРБ Аксайского района
_____/Галеев И.В./
«17» 10 2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения здравоохранения Центральной районной больницы Аксайского района

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждений здравоохранения центральной районной больницы Аксайского района, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Аксайского района от 27.12.2016 № 580 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения Аксайского района, находящихся в ведении Администрации Аксайского района», постановлением администрации Аксайского района от 29.12.2017 № 694 «О внесении изменений в постановление Администрации Аксайского района от 27.12.2016 № 580», постановлением Администрации Аксайского района от 04.12.2017 № 628 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Аксайского района», постановлением Администрации Аксайского района от 08.05.2019 № 290 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Аксайского района, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления Аксайского района», и включает в себя:

порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных учреждений;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Лица (кроме медицинских и фармацевтических работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на

соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.
1.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).
В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.
Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.
Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.
1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
1.6. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в пределах выделенных средств областного бюджета, средств обязательного медицинского страхования ТФОМС Ростовской области и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.
Порядок формирования фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета определяется министерством здравоохранения Ростовской области.
1.7. Заработная плата работников муниципальных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных учреждений

2.1. Установление должностных окладов (ставок заработной платы).
2.1.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.
Размеры должностных окладов и ставок заработной платы устанавливаются локальными нормативными актами муниципальных учреждений самостоятельно, но не ниже минимальных, установленных настоящим положением.
В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы.
2.1.2. Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников муниципальных учреждений устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития России (далее – Минздравсоцразвития России) от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников». Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблицах № 1 - 4.

Таблица № 1.

Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Санитарка; младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка	5 908

Наименования должностей «санитарка», замещаемых лицами мужского пола, именуются соответственно: «санитар».

Таблица № 2.

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	инструктор по трудовой терапии; продавец оптики; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор; младший фармацевт, гигиенист стоматологический; инструктор-дезинфектор; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; медицинская сестра стерилизационной	6 502
2.	2-й квалификационный уровень	лаборант; медицинская сестра диетическая; помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача-эпидемиолога); помощник энтомолога; рентгенолаборант.	6 830
3.	3-й квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи; зубной техник; медицинский лабораторный техник; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра	7 172

		патронажная; медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи; медицинская сестра участковая; фармацевт; медицинский оптик-оптометрист; фельдшер-лаборант	
4.	4-й квалификационный уровень	акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра-анестезист; зубной врач; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики; фельдшер-нарколог	7 514
5.	5-й квалификационный уровень	старший фармацевт; старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник)	7 876
		заведующий молочной кухней; заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения; заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра); заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования; заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер (акушерка, медицинская сестра); зубные врачи - руководители учреждений здравоохранения и их структурных подразделений	7 876
		старшая медицинская сестра и старшая акушерка, вводимые вместо должностей главных медицинских сестер в штате учреждений здравоохранения и структурных подразделений (филиалов) в составе лечебно-профилактических учреждений I - II группы по оплате труда руководителей III - V группы по оплате труда руководителей	 7 876 7 876

Наименования должностей «акушерка», «медицинская сестра», замещаемых лицами мужского пола, именуются соответственно: «акушер», «медицинский брат (медбрат)».

Таблица № 3.

Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»

№ п/п	Номер квалификационного	Наименование должностей	Размер должностного

	уровня		оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	врач-стажер; провизор-стажер независимо от квалификационной категории	7 664
2.	2-й квалификационный уровень	врачи-специалисты; провизор-аналитик; провизор-технолог; провизор	7 882
3.	3-й квалификационный уровень	врачи общей практики (семейные врачи); врачи-педиатры участковые; врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений; врачи-терапевты участковые	8 276
		врач скорой медицинской помощи; врач по медико-социальной экспертизе	8 276
4.	4-й квалификационный уровень	врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; врач-педиатр городской (районный); старший врач; старший провизор; врач-анестезиолог-реаниматолог; врач-патологоанатом	9 004

Таблица № 4.

Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений здравоохранения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.); начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.) I - II группы по оплате труда руководителей III - V группы по оплате труда руководителей	 9 572 9 572
2.	2-й квалификационный уровень	заведующий отделением хирургического профиля стационаров, анестезиологии-реаниматологии; реанимации интенсивной терапии; патологоанатомических I - II группы по оплате труда	 10 165 10 165

		руководителей III - V группы по оплате труда руководителей	

Примечания к подпункту 2.1.2:
4-й квалификационный уровень ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» распространяется на медицинских сестер отделений гемодиализа, эндоскопического отделения (кабинета), осуществляющего лечебные мероприятия в стационаре;
должностной оклад заместителя заведующего аптекой со средним фармацевтическим образованием устанавливается на 5 процентов ниже размера должностного оклада, отнесенного к 5-му квалификационному уровню ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»;
должностной оклад заместителя заведующего аптекой с высшим фармацевтическим образованием устанавливается на 5 процентов ниже размера должностного оклада, отнесенного к 1-му квалификационному уровню ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»;
должностной оклад главной медицинской сестре (главному фельдшеру, главной акушерке) устанавливается на 45 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения (филиала), определенного согласно пункту 5.2. раздела 5 настоящего приложения;
должностной оклад заведующего фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшера (акушерки, медицинской сестры), отнесенного к 5-му квалификационному уровню ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал», повышается на 15 процентов и образует новый должностной оклад;
должности врачей-специалистов, работающих в лечебно-диагностических и вспомогательных структурных подразделениях (клинико-диагностических лабораториях, отделениях функциональной диагностики, кабинетах ультразвуковой диагностики, организационно-методических отделах и т.д.), относятся ко 2-му квалификационному уровню ПКГ «Врачи и провизоры»;
должностной оклад врача скорой медицинской помощи, отнесенного к 3-му квалификационному уровню ПКГ «Врачи и провизоры», повышается на 5 процентов и образует новый должностной оклад;
размеры должностных окладов должностей 4-го квалификационного уровня ПКГ «Врачи и провизоры» распространяются на:
оперирующих врачей-хирургов всех наименований нижеперечисленных хирургических отделений (палат) для взрослых и детей в стационарах:
акушерское (в том числе физиологическое, обсервационное, патологии беременности), гинекологическое, гнойной хирургии, кардиохирургическое, колопроктологическое, микрохирургическое, нейрохирургическое (в том числе спинномозговой травмы), ожоговое, онкологическое, операционный блок, ортопедическое, отоларингологическое (оториноларингологическое), офтальмологическое, портальной гипертензии, реконструктивной и пластической хирургии, рентгенохирургических методов диагностики и лечения (в том числе кабинет), родовое (родильное), сосудистой хирургии, травматологическое (в том числе травмы кисти), травматолого-ортопедическое, туберкулезное для больных костно-суставным туберкулезом, туберкулезное для больных урогенитальным туберкулезом, туберкулезное легочно-хирургическое, урологическое (в том числе пересадки почки), хирургическое, хирургического лечения сложных нарушений ритма сердца и электрокардиостимуляции, хирургическое торакальное, челюстно-лицевой хирургии (стоматологическое), эндоскопическое;
врачей-анестезиологов-реаниматологов: отделений (групп, блоков) анестезиологии-реанимации (анестезиологии-реаниматологии), отделений (палат, блоков) для реанимации и интенсивной терапии стационаров больничных учреждений, диспансеров и родильных домов, отделений экстренной и планово-консультативной помощи, групп анестезиологии-реанимации (анестезиологии-реаниматологии) станций (отделений) скорой медицинской помощи;

врачей-хирургов, врачей-урологов и врачей-рентгенологов: отделений рентгеноударноволнового дистанционного дробления камней, лазерной хирургии, лабораторий искусственного кровообращения; рентгенохирургических методов диагностики и лечения; врачей-хирургов отделений гемодиализа; врачей-хирургов всех наименований отделений экстренной и планово-консультативной помощи; врачей-трансфузиологов отделений гравитационной хирургии крови; врачей судебно-медицинских экспертов (за исключением занятых амбулаторным приемом); врачей-эндоскопистов, осуществляющих лечебные мероприятия в стационарах; врачей-патологоанатомов;

врачей-хирургов поликлиник (амбулаторно-поликлинических подразделений) в период их работы в стационаре в порядке чередования на срок не более 3 месяцев в году или 4 месяцев подряд 1 раз в 2 года;

врачей-хирургов при их работе в стационаре и поликлинике (амбулаторно-поликлиническом подразделении), если по объему работы невозможно выделение должности врача-хирурга соответствующей специальности для амбулаторного приема больных по этой специальности.

2.1.3. Должностные оклады работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг муниципальных учреждений, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг». Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 5.

Таблица № 5.

Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	инструктор-методист по лечебной физкультуре независимо от квалификационной категории	7 514
2.	2-й квалификационный уровень	биолог; медицинский психолог; энтомолог; судебный эксперт (эксперт-биохимик, эксперт-генетик, эксперт-химик)*; химик-эксперт учреждения здравоохранения; эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений; эмбриолог	7 882

Примечания к подпункту 2.1.3:

Должности, предусмотренные пунктом 1.3. приказа Министерства здравоохранения России от 20.12.2012 № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников», относятся ко 2-му квалификационному уровню ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг».

2.1.4. Должностные оклады педагогических работников, занятых в сфере здравоохранения, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

должностей работников образования». Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 6.

Таблица № 6.

Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	4-й квалификационный уровень	логопед	9 766

2.1.5. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблицах № 7 - 10.

Таблица № 7.

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха, общежитию, по режиму и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; калькулятор; кассир; копировщик; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; табельщик.	5 416
2.	2-й квалификационный уровень	должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5 678

Таблица № 8.

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный	администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением	5 960

	уровень	поручений; инструктор; консультант по налогам и сборам; лаборант; оператор диспетчерской службы; секретарь руководителя; техник; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по труду; техник-программист; техник-технолог; товаровед; художник	
2.	2-й квалификационный уровень	заведующий машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий хозяйством; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений. Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6 261
3.	3-й квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела. Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6 575
4.	4-й квалификационный уровень	мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик. Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6 887
5.	5-й квалификационный уровень	начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка) I - III группы по оплате труда руководителей; IV - V группы по оплате труда руководителей	 8 775 8 361

Таблица № 9.

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

№	Номер	Наименование должностей	Размер

п/п	квалификационного уровня		должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по охране труда; инженер по подготовке кадров; инженер по подготовке производства; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); методист (кроме учреждений образования); оценщик; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по охране труда; специалист по связям с общественностью; физиолог; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт	6 887
2.	2-й квалификационный уровень	должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7 226
3.	3-й квалификационный уровень	должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7 585
4.	4-й квалификационный уровень	должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7 963
5.	5-й квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	8 361

Таблица № 10.

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны труда; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела; начальник отдела (специализированного в прочих отраслях)	
		I - III группы по оплате труда руководителей;	9 219
		IV - V группы по оплате труда руководителей	8 775
2.	2-й квалификационный уровень	главный* (диспетчер, конструктор, механик)	10 183

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

2.1.6. Ставки заработной платы для рабочих профессий устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблицах № 11 - 12.

Таблица № 11.

Профессиональные квалификационные группы и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)

1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; курьер; кухонный рабочий; лифтер; маляр, машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; машинист по стирке и ремонту спецодежды; машинист холодильных установок; мойщик посуды; няня; оператор (всех наименований); плотник; повар; подсобный рабочий; помощник воспитателя; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; садовник; сестра-хозяйка; слесарь (всех наименований); столяр; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; электромеханик (всех наименований); электромонтер (всех наименований) 1-го квалификационного разряда 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда	 4 452 4 711 4 986
2.	2-й квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	ставка устанавливается на один квалификационный разряд выше

Таблица № 12.

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; машинист	

		холодильных установок; монтажник (всех наименований); оператор (всех наименований); осветитель; плотник; повар; пожарный; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; распределитель работ; слесарь (всех наименований); столяр; электромеханик (всех наименований); электромонтер (всех наименований) 4-го квалификационного разряда 5-го квалификационного разряда	 5 294 5 601
2.	2-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; маляр; машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; машинист холодильных установок; монтажник (всех наименований); оператор котельной; осветитель; повар; плотник; рабочий зеленого хозяйства; слесарь (всех наименований); столяр; электромеханик (всех наименований); электромонтер (всех наименований) 6-го квалификационного разряда 7-го квалификационного разряда	 5 923 6 261
3.	3-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; слесарь-ремонтник	6 629
4.	4-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы; водитель автомобиля*; машинист холодильных установок; повар (выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате учреждения такой должности); реставратор архивных и библиотечных материалов; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; столяр	7 107

		строительный; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтажник по силовым сетям и оборудованию; аппаратчик гидролиза; водитель автомобиля скорой медицинской помощи; электромеханик по ремонту медицинского оборудования	

***** 4-й квалификационный уровень ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» распространяется на водителя автомобиля «Скорой медицинской помощи», электромеханика по ремонту медицинского оборудования.

2.1.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений муниципальных учреждений устанавливаются
на 5 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.
Размеры должностных окладов заместителей главных бухгалтеров филиалов устанавливаются на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя филиала, определенного согласно пункту 5.4. раздела 5 настоящего приложения.
2.1.8. В целях привлечения специалистов для работы в сельской местности размеры должностных окладов руководителей, специалистов, социальных работников муниципальных учреждений (структурных подразделений), расположенных в сельской местности и рабочих поселках, повышаются
на 10 процентов и образуют новый должностной оклад.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
В муниципальных учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:
3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
3.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).
3.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
3.1.4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.
3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
3.2.1. Размеры повышения оплаты труда медицинским работникам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, устанавливаются в соответствии с таблицей № 13.

Таблица № 13.

Размеры выплат
компенсационного характера медицинским работникам,
работа которых связана
с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека

Федеральный закон от 30.03.1995 № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)»	
Наименование должности (специальности, категории работника)	Размер повышающего коэффициента к окладу
Лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека*	0,6

* Работающие в лабораториях (отделах, отделениях, группах), осуществляющих лабораторную диагностику ВИЧ-инфекции.

3.2.2. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее 0,04 от должностного оклада (ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.
Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.
Руководителями муниципальных учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.
Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.
3.2.3. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
3.3. При установлении системы оплаты труда в муниципальных учреждениях выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности».
Коэффициент к заработной плате работников за работу на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности, применяется к общей сумме начисленной заработной платы по должностным окладам (ставкам заработной платы), компенсационным и стимулирующим выплатам.
3.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы учреждений здравоохранения при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу и работникам связи станций (отделений) скорой медицинской помощи за работу в ночное время устанавливается доплата в размере не менее 50 процентов часовой ставки (должностного оклада).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.4.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

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

должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
При установлении доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада, ставки заработной платы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.
3.4.6. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.
Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
3.5. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации и областным нормативным правовым актом.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.
В муниципальных учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:
за интенсивность и высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ;
за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы;
врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковых врачей-терапевтов и участковых врачей-педиатров, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей), медицинским работникам фельдшерско-акушерских пунктов, врачам, фельдшерам и медицинским сестрам скорой медицинской помощи;
иные выплаты стимулирующего характера.
4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников муниципальных учреждений устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.
4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается среднему медицинскому (фармацевтическому) персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), младшему медицинскому персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), врачам, работникам, имеющим высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющим медицинские услуги (обеспечивающим предоставление медицинских услуг), социальным работникам в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг. Выплата устанавливается срок не более 1 года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.
Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя муниципального учреждения в пределах выделенных средств, предусмотренных муниципальному учреждению
на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.
4.5. Выплата за качество выполняемых работ в размере до 2,0 устанавливается работникам муниципальных учреждений в пределах фонда оплаты труда.
4.5.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим, рабочим, врачебному, среднему и младшему медицинскому персоналу с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).
4.5.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:
работникам учреждения – руководителем муниципального учреждения;
руководителю муниципального учреждения – Администрацией Аксайского района.
Заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения размер выплаты за качество снижается не менее чем на 0,1 от размера надбавки за качество, установленного руководителю муниципального учреждения.
Выплата к должностному окладу за качество выполняемых работ руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается ежеквартально.
Размер выплаты определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент.
4.6. В целях обеспечения стабильности кадрового состава работникам муниципальных учреждений устанавливается выплата за стаж непрерывной работы к должностному окладу (ставке заработной платы). Размеры выплаты за стаж непрерывной работы приведены в таблице № 14.

Таблица № 14.

Размеры выплаты за стаж непрерывной работы

№ п/п	Перечень учреждений (структурных подразделений)	Категория работающих	Размер надбавки
1	2	3	4
1.	Дома (отделения) сестринского ухода	заведующий отделением, врачи, средний медицинский персонал	

1	2	3	4
		при непрерывной работе: от 3 до 5 лет свыше 5 лет	 0,16 0,20
2.	Фтизиатрические участки специализированных учреждений по обслуживанию детского и взрослого населения; участковые больницы и амбулатории, расположенные в сельских населенных пунктах; фельдшерско-акушерские пункты; территориальные терапевтические и педиатрические участки в поликлиниках и поликлинических отделениях; кабинеты врачей общей практики (семейных врачей); пункты (отделения) медицинской помощи на дому	заведующий отделением (участком), врачи, средний медицинский персонал при непрерывной работе: от 3 до 5 лет от 5 до 7 лет свыше 7 лет	 0,15 0,22 0,30
3.	Станции (отделения) скорой медицинской помощи; отделения плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (санитарной авиации)	старшие врачи; врачи, средний и младший медицинский персонал выездных бригад; водители, состоящие в штате автотранспортных предприятий, выездных бригад, при непрерывной работе в выездных бригадах; главный врач «Скорой медицинской помощи» и его заместитель* при условии непрерывной работы в учреждениях здравоохранения в качестве врачей выездных бригад: от 3 до 5 лет от 5 до 7 лет свыше 7 лет	 0,16 0,32 0,48
4.	Хосписы, отделения паллиативной медицинской помощи	заведующий отделением, врачи, средний и младший медицинский персонал при непрерывной работе: от 3 до 5 лет свыше 5 лет	 0,16 0,20
5.	Учреждения здравоохранения	медицинский и прочий персонал, руководитель учреждения, заместители руководителя и главный	

1	2	3	4
		бухгалтер (за исключением предусмотренных в пунктах 1 – 4 таблицы) при непрерывной работе в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения: от 3 до 5 лет свыше 5 лет	 0,08 0,12

Примечания к пункту 4.6:

1. В тех случаях, когда выплата, предусмотренная пунктами 1 – 4, не распространяется на работников данных учреждений (подразделений), применяется повышающий коэффициент, предусмотренный пунктом 5 настоящей таблицы.
2. Порядок исчисления срока непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы определяется министерством здравоохранения Ростовской области.
3. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому).

* За врачами выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности главного врача станций скорой медицинской помощи и его заместителя, сохраняется выплата, предусмотренная пунктом 3 настоящей таблицы.

За врачами выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности 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, сохраняется выплата, предусмотренная пунктом 3 настоящей таблицы.

В других случаях на указанные должности (профессии) распространяется выплата, предусмотренная пунктом 5 настоящей таблицы.

4.7. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам муниципальных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях.

Размеры надбавки за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 0,08;

от 5 до 10 лет – 0,12;

от 10 до 15 лет – 0,16;

свыше 15 лет – 0,24.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского и прочего персонала в учреждениях здравоохранения, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому) выплата выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим разделом.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера,

если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.
4.8. При определении размера выплаты за стаж непрерывной работы и надбавки за выслугу лет применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент не может превышать:
для заведующих отделениями, врачей, среднего медицинского персонала дома (отделения) сестринского ухода; заведующих отделениями, врачей, среднего и младшего медицинского персонала хосписов и отделений паллиативной медицинской помощи – 0,32;
для заведующих отделением (участком), врачей, среднего медицинского персонала фтизиатрических участков специализированных учреждений по обслуживанию детского и взрослого населения; участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельских населенных пунктах; фельдшерско-акушерских пунктов; территориальных терапевтических и педиатрических участков в поликлиниках и поликлинических отделениях; кабинетов врачей общей практики (семейных врачей); пунктов (отделений) медицинской помощи на дому – 0,44;
для старших врачей; врачей, среднего и младшего медицинского персонала выездных бригад; водителей, состоящих в штате автотранспортных предприятий, выездных бригад; главного врача «Скорой медицинской помощи» и заместителя станций (отделений) скорой медицинской помощи; отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (санитарной авиации) – 0,64;
для медицинского и прочего персонала, руководителей учреждений, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений здравоохранения – 0,24.
4.9. В системе оплаты труда работников муниципального учреждения предусматривается премия по итогам работы, выплачиваемая с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемая на основе показателей и критериев оценки эффективности труда.
При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.
Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется по решению руководителя муниципального учреждения в соответствии с Положением о премировании в пределах бюджетных ассигнований (средств обязательного медицинского страхования) на оплату труда работников.
4.9.1. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:
перевыполнение норм нагрузки;
участие в федеральных и региональных программах;
особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения;
участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.
4.9.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.
4.9.3. Премирование руководителя муниципального учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения, устанавливаемых администрацией Аксайского района.
4.10. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, может направляться как на выплату заработной платы работникам, непосредственно

оказывающим платные услуги, так и другим работникам в соответствии с локальным нормативным актом муниципального учреждения.
Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается муниципальным учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.
4.11. С целью стимулирования работников к качественному результату труда работникам муниципальных учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.
К иным выплатам стимулирующего характера относятся:
выплаты за квалификацию медицинским работникам;
выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
выплаты за классность водителям автомобилей.
4.11.1. В целях стимулирования медицинских работников, работающих в муниципальных учреждениях здравоохранения, к повышению профессиональной квалификации и компетенции устанавливается выплата за квалификацию согласно таблице № 15.

Таблица № 15.

Размер выплаты за квалификацию

Наличие квалификационной категории	Муниципальные учреждения здравоохранения
	Медицинские (фармацевтические) работники*
1	2
Второй	до 0,10
Первой	до 0,15
Высшей	до 0,20

* Распространяется на специалистов с высшим немедицинским образованием, допущенных к выполнению медицинской деятельности.

Специалистам и руководителям структурных подразделений муниципальных учреждений из числа медицинских (фармацевтических) работников устанавливается выплата за квалификацию.
Решение об установлении выплаты за квалификацию принимается руководителем муниципального учреждения.
Квалификационная категория учитывается при установлении выплаты за квалификацию при работе по специальности, по которой работнику присвоена квалификационная категория.
Главной медицинской сестре квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала лечебно-профилактического учреждения.
Врачам – руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.
Провизорам (фармацевтам) – руководителям аптек, входящих на правах структурных подразделений в состав лечебно-профилактических учреждений, квалификационная категория учитывается по специальности «Управление и экономика фармации» или по провизорской (фармацевтической) специальности.
Выплата за квалификацию устанавливается при присвоении квалификационной категории, то есть со дня вынесения решения аттестационной комиссией (согласно дате приказа органа, при котором создана данная комиссия).
В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

Выплата за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому).

4.11.2. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующем размере:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности в размере 20 процентов от должностного оклада;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – 12 процентов от должностного оклада;

при наличии почетного звания «народный» – 20 процентов от должностного оклада, «заслуженный» – 12 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности; награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – 7 процентов от должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) надбавка устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.11.3. Надбавку за классность водителям автомобилей устанавливают водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс – в размере 23 процента, 2-й класс – в размере 9 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.11.4. Система премирования за счет средств обязательного медицинского страхования разрабатывается муниципальным учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения здравоохранения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей № 16.

Таблица № 16.

Размер должностного оклада
руководителя учреждения здравоохранения

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада (рублей)
1	3	4
1.	I	19 713
2.	II	18 817
3.	III	17 918

4.	IV	17 104
5.	V	16 292
6.	вне группы	14 137

5.3. Объемные показатели по отнесению руководителей учреждений к группам по оплате труда руководителей приведены в разделе 6 настоящего приложения.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения (филиала) в соответствии с приказом руководителя.

Должностной оклад заместителя руководителя с высшим медицинским образованием, имеющим специальность «Сестринское дело» («Управление сестринской деятельностью»), устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения (филиала).

Размер должностного оклада руководителя филиала (заведующего, директора, начальника) учреждения может устанавливаться в соответствии с пунктом 5.2 настоящего раздела в зависимости от группы по оплате труда, рассчитанной исходя из мощности филиала.

5.5. Руководителям учреждений (филиалов), их заместителям-врачам устанавливается выплата к должностному окладу за квалификационную категорию в следующих размерах:

первой квалификационной категории – 0,15;

высшей квалификационной категории – 0,20.

Врачам-руководителям муниципальных учреждений и врачам-руководителям филиалов (амбулаторно-поликлинических учреждений, входящих на правах структурных подразделений в состав этих учреждений (филиалов) и их заместителям-врачам квалификационная категория учитывается по специальности «Социальная гигиена и организация здравоохранения», «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности.

Руководителям (со средним медицинским образованием) хосписа, больницы (дома) сестринского ухода квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала.

Руководителям муниципальных учреждений (филиалов) или заместителям руководителей муниципальных учреждений (филиалов) с высшим медицинским образованием, имеющим специальность «Сестринское дело» («Управление сестринской деятельностью»), квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала.

Выплата за квалификацию устанавливается при присвоении квалификационной категории, то есть со дня вынесения решения аттестационной комиссией (согласно дате приказа органа, при котором создана данная комиссия).

В случае отказа руководителей муниципальных учреждений (филиалов), их заместителей из числа медицинских и педагогических работников от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

5.6. С учетом условий труда руководителю муниципального учреждения (филиала), его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего приложения.

5.7. Руководителям муниципальных учреждений (филиалов), их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего приложения.

5.8. Врачам-руководителям муниципальных учреждений (филиалов) здравоохранения и их заместителям-врачам разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности с учетом повышающего коэффициента за квалификацию и выплаты за работу во вредных условиях труда.

Определение размеров заработной платы руководителей и их заместителей-врачей по основной должности и работы по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

5.9. Руководителям муниципальных учреждений (филиалов) устанавливается предельное соотношение дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципального учреждения (филиала) (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 1 до 6 за финансовый год. Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей № 17.

Таблица № 17.

Размеры предельного соотношения дохода
руководителя муниципального учреждения (филиала)

Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек)	Размер предельного соотношения
1	2
До 100	до 3,0
От 100 до 250	до 3,5
От 250 до 500	до 4,0
От 500 до 750	до 5,0
От 750 до 1000	до 5,5
Свыше 1000 и выше	до 6,0

Предельное соотношение доходов заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководители муниципальных учреждений, главные бухгалтеры и заместители руководителей по экономическим вопросам.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей больничных и других лечебно-профилактических учреждений, имеющих круглосуточный стационар.

6.1.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей больничных учреждений, центров, диспансеров, имеющих стационары, приведены в таблице № 18.

Таблица № 18.

Объемные показатели и порядок
отнесения к группе по оплате труда руководителей
больничных учреждений, центров, диспансеров, имеющих стационары

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек
1	2
I	1201 и более
II	от 801 до 1200
III	от 501 до 800
IV	от 251 до 500

V	от 50 до 250

Примечания к пункту 6.1:
1. При определении величины показателя «число сметных коек» учитывается среднегодовое плановое число коек стационара, а также среднегодовое плановое число коек в дневных стационарах.
2. Больничные и другие лечебно-профилактические учреждения, имеющие круглосуточный стационар, в составе которых созданы диагностические (клинико-диагностические) центры, больницы скорой медицинской помощи, относятся на 1 группу выше по сравнению с группой, определенной в соответствии с подпунктом 6.1.1.
3. Больничные учреждения, имеющие в своем составе амбулаторно-поликлинические подразделения (диспансеры, имеющие стационары), которые по показателям, предусмотренным пунктом 6.2. настоящего раздела, могут быть отнесены к той же или более высокой группе по оплате труда, чем это предусмотрено подпунктами 6.1.1 настоящего пункта, относятся по оплате труда руководителей к более высокому показателю с увеличением на 1 группу.

6.2. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей амбулаторно-поликлинических учреждений и других учреждений здравоохранения, не имеющих коечного фонда круглосуточного пребывания (кроме учреждений, предусмотренных в пунктах 6.3, 6.4. настоящего раздела), приведены в таблице № 19.

Таблица № 19

Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей амбулаторно-поликлинических учреждений и других учреждений здравоохранения, не имеющих коечного фонда круглосуточного пребывания

Группа по оплате труда руководителей	Количество врачебных должностей
1	2
I	301 и более
II	от 221 до 300
III	от 151 до 220
IV	от 66 до 150
V	от 8 до 65

Примечания к пункту 6.2:
1. При определении величины показателя «число врачебных должностей» учитываются должности самих руководителей, их заместителей-врачей, врачей – руководителей структурных подразделений, врачей, врачей-интернов, зубных врачей (включая врачебные должности, которые содержатся за счет внебюджетных средств), медицинских психологов. Должности учитываются только в целых числах, дробная часть не учитывается.
2. При определении величины показателя группы по оплате труда руководителя медицинского информационно-аналитического центра учитываются должности самого руководителя, его заместителей, врачей, средних медицинских работников, специалистов с высшим немедицинским образованием (программистов, инженеров, экономистов), в том числе руководителей структурных подразделений и служащих.
3. Амбулаторно-поликлинические учреждения, в составе которых созданы диагностические центры, относятся на одну группу выше, чем это предусмотрено показателями пункта 6.2.
6.3. Почасовая оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками муниципального учреждения, производится в размерах, определенных таблицей № 20.

Таблица № 20.

Минимальный размер для определения
стоимости одного часа врача-консультанта

	Минимальный размер к ставке заработной платы 1-го квалификационного разряда ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» (процентов)
1	2
Профессор, доктор наук, «народный врач»	10,0
Доцент, кандидат наук, «заслуженный врач»	8,0
Лица, не имеющие ученой степени	5,0

Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный в настоящем пункте, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в учреждениях, в штатах которых они состоят.

Врачам-консультантам, не являющимся штатными работниками учреждения, оплата труда производится по ставкам почасовой оплаты труда в следующих размерах (в процентах к ставке заработной платы 1-го квалификационного разряда профессий рабочих муниципальных учреждений):

профессор, доктор наук, «народный врач» – 10,0;

доцент, кандидат наук, «заслуженный врач» – 8,0;

лица, не имеющие ученой степени, – 5,0.

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

Время, затраченное на «дежурство на дому» как в дневное, так и в ночное время, учитывается как полчаса за каждый час работы.

В случае вызова работника в учреждение время, затраченное на оказание медицинской помощи, оплачивается за фактически отработанные часы с учетом времени переезда, в ночное время – с учетом доплаты за работу в ночное время.

6.5. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения, с учетом мнения представительного органа работника.

6.6. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам муниципального учреждения (филиала) и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения (филиала) на основании письменного заявления работника, руководителю муниципального учреждения – Администрация Аксайского района.

6.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальных учреждений Аксайского района не может быть более 40 процентов.

Должности административно-управленческого и вспомогательного персонала перечислены в приложении №1 к настоящему положению.

Раздел 7. Заключение

Настоящее положение действует до внесения в него изменений.

Настоящее положение принято на собрании трудового коллектива единогласно.

Приложение №1
к «Положению об оплате труда об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения здравоохранения
Центральной районной больницы
Аксайского района»

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО И ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:
- главный врач;
- заместители главного врача;
- главный бухгалтер;
- заместители главного бухгалтера;
- главная медицинская сестра;
- главный специалист по защите информации;
- заведующий складом;
- заведующий хозяйством;
- начальники отделов;
- начальник гаража.

2. К вспомогательному персоналу учреждения относятся:
- специалист по охране труда;
- механик гаража;
- делопроизводитель;
- секретарь-машинистка;
- машинистка;
- техник;
- юрисконсульт;
- психолог;
- программист;
- логопед;
- инженер;
- специалист по кадрам;
- экономист;
- экономист по материально-техническому снабжению;
- оператор ПК;
- провизор;
- фармацевт;
- заведующий складом;
- уборщик служебных помещений;
- водитель автомашины;
- кладовщик;
- повар;
- чистильщик плодоовощей и картофеля;
- мойщик посуды;
- кухонный рабочий;
- подсобный рабочий;
- гардеробщик;
- лифтер;
- плотник;

- слесарь-сантехник;
- электромонтёр по обслуживанию электрооборудования;
- уборщик территории;
- садовник;
- слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования;
- электромеханик свази;
- бухгалтер по учету и калькуляции продуктов питания;
- бухгалтер по учету материальных ценностей;
- бухгалтер по расчетам с рабочими и служащими;
- бухгалтер по финансовому учету;
- старший кассир;
- кассир;
- администратор;
- буфетчица;
- рабочий по текущему ремонту;
- оператор котельной.

Приложение №5
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного комитета
_____/Городова Н.А. /
«__»_____2019г

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
МБУЗ ЦРБ Аксайского района
_____/Галеев И.В./
«17»_____2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ
«Об эффективном контракте»
МБУЗ ЦРБ Аксайского района

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 июня 2013 г. N 421 "Об утверждении методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников" с целью установления и определения критериев эффективности деятельности работников для установления действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества предоставляемых социальных услуг.

1.2. Показатели эффективности должны характеризовать основную деятельность организации, в первую очередь выполнение государственного задания (заказа), финансово-экономическую деятельность, а также выполнение должностных обязанностей всеми работниками МБУЗ ЦРБ Аксайского района.

1.3. Показатели эффективности деятельности работников увязываются с удовлетворенностью граждан качеством оказания медицинской помощи и отсутствием обоснованных жалоб.

1.4. Также учитывается соблюдение трудовой дисциплины и кодексов профессиональной этики.

1.5. Установленные настоящим положением показатели и критерии эффективности работы учреждения и медицинских работников применяются при распределении стимулирующих выплат по критериям качества.

1.6. Настоящее Положение вводится с целью повышения эффективности работы каждого сотрудника, материальной заинтересованности в получении максимального эффекта от своего труда, повышении эффективности труда, улучшения качества оказываемых услуг, роста квалификации и компетенции каждого сотрудника учреждения, работающего в системе ОМС.

1.7. Настоящее Положение распространяется на всех сотрудников учреждения. Согласно статьи 132 ТК РФ, заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. С учетом этого стимулирующие выплаты установлены дифференцированно, и зависят, в первую очередь, от квалификации работника, на основании чего сотрудникам, занимающим одинаковую должность, но имеющим разные квалификационные категории, могут быть установлены различные Выплаты за качество выполняемой работы (ВКВР).

1.8. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).
Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере до коэффициента 2,0.
1.9. Распределение стимулирующих выплат по критериям качества внутри категорий персонала производится 2-х уровневой Комиссией.
1.9.1. Состав Комиссии 1 уровня:
- заведующие отделениями;
- старшие медицинские сестры.
1.9.2. Функции комиссии:
- оценивает выполнение показателей эффективности медицинского персонала;
- оформляет решение комиссии протоколом;
- знакомит под роспись работников с оценкой качества их работы.
1.9.3. Состав Комиссии 2 уровня:
- заместители главного врача;
- главная медицинская сестра.
1.9.4. Функции комиссии:
- оценивает выполнение показателей эффективности работы врачебного, среднего и младшего медицинского персонала, административно-хозяйственного персонала;
- ежемесячно определяет размер выплат стимулирующего характера по каждому работнику, на основании экономической, бухгалтерской, статистической отчетности и протокола комиссии 1 уровня;

- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев качества;
- вносит предложения по установлению дополнительных выплат стимулирующего характера врачебному, среднему и младшему медицинскому персоналу, административно-хозяйственному персоналу.
1.10. Оценку работы заместителей главного врача, главного бухгалтера и главной медицинской сестры осуществляет непосредственный руководитель - главный врач.
1.11. После заседания комиссии протоколы передаются в Планово-экономический отдел для оформления приказа по начислению и выплате стимулирующих выплат. Данный приказ подписывает главный врач.

2. Механизм распределения стимулирующих выплат

2. Механизм распределения стимулирующих выплат работникам осуществляется на основе балльной оценки.
2.1. Стоимость 1 балла равна 0,1 коэффициента ВКВР. Максимальное количество баллов за месяц может составлять 20 баллов, что равно ВКВР в размере 2,0.
Показатели и критерии оценки эффективности работника по основным баллам прописываются в эффективном контракте работника. Количество основных баллов составляет от 1 до 10 баллов.
Дополнительные баллы в размере от 1 до 10 баллов устанавливаются работнику за выполнение поручений вышестоящего руководства, соблюдение трудовой дисциплины, за работу на временной замене отсутствующего работника, соблюдение правил личной гигиены (внешний вид, наличие бейджа, чистота санитарной одежды, соблюдение гигиены рук) и прочее.
Протоколы комиссий ежемесячно представляются в планово-экономический отдел до 10 числа следующего за отчетным месяцем с указанием основных и дополнительных баллов за месяц.
Размер выплаты за качество выполняемых работ рассчитывается по следующей формуле:
ВКВР = (основные баллы + дополнительные баллы) * 0,1

По итогам работы за месяц может осуществляться корректировка установленных баллов в следующем за отчетным месяцем на основании отчетных данных.

2.2 . ВКВР начисляются работникам по основной должности, внешним совместителям – по решению руководителей структурных подразделений.

3. Показатели эффективности.

3.1. Перечни показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников МБУЗ ЦРБ Аксайского района прописаны в трудовых договорах работников.

4. Заключительные положения.

4.1. Настоящее положение обязательно для исполнения всеми работниками.

4.2. Настоящее положение является приложением к коллективному договору МБУЗ ЦРБ Аксайского района. Трудовой коллектив на общем собрании имеет право вносить изменения в настоящее положение, которое утверждается главным врачом и согласовывается председателем ПК МБУЗ ЦРБ Аксайского района.

4.3. Настоящее положение действует с момента утверждения его главным врачом и до замены его новым положением или внесения изменений.

Приложение №6
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
МБУЗ ЦРБ Аксайского района
_____Н.А.Городова
«17»_____10_____2019г.

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач
МБУЗ ЦРБ Аксайского района
_____И.В.Галеев
«17»_____10_____2019г.

П О Л О Ж Е Н И Е
о предоставлении платных медицинских услуг в МБУЗ ЦРБ Аксайского района

1.Общие положения, цели, задачи.

1.1.Настоящее положение разработано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, законами от 21 ноября 2011г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», от 29.11.2010г. № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации», от 07.02.1992 № 2300-1 «О защите прав потребителей», постановлением Правительства РФ от 04.10.2012г. № 1006 «Об утверждении правил предоставления медицинскими организациями платных медицинских услуг», Областным законом от 22.10.2004 N 179-ЗС "Об охране здоровья жителей Ростовской области».

1.2. Положение регулирует предоставление медицинских услуг, оказываемых гражданам дополнительно к объему бесплатной медицинской помощи, финансируемой из средств бюджета Аксайского района по разделу "Здравоохранение" и государственных внебюджетных фондов согласно Территориальной программе государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи в Ростовской области (далее - Территориальная программа госгарантий), в рамках договоров с физическими и юридическими лицами.

1.3. Положение о предоставлении платных медицинских услуг МБУЗ ЦРБ Аксайского района принимается на общем собрании коллектива и утверждается главным врачом.

1.4. Настоящее положение обязательно для исполнения всеми подразделениями МБУЗ ЦРБ.

1.5. Целью работы по оказанию платных медицинских услуг является более полное удовлетворение потребностей населения в медицинской, лечебно-оздоровительной и медико-социальной помощи, реализация права свободного выбора врача пациентом.

1.6. Задачами работы по оказанию платных медицинских услуг являются привлечение дополнительных источников средств, направляемых на развитие материально-технической базы учреждения, повышение уровня оплаты труда работников, улучшения условий работы.

2.Условия предоставления медицинских услуг на платной основе.

2.1. МБУЗ ЦРБ Аксайского района предоставляет платные медицинские услуги:

а) на иных условиях, чем предусмотрено программой, территориальными программами и (или) целевыми программами, по желанию потребителя (заказчика), включая в том числе:
применение лекарственных препаратов, не входящих в перечень жизненно необходимых и важнейших лекарственных препаратов, если их назначение и применение не обусловлено жизненными показаниями или заменой из-за индивидуальной непереносимости лекарственных препаратов, входящих в указанный перечень, а также применение медицинских изделий, лечебного питания, в том числе специализированных продуктов лечебного питания, не предусмотренных стандартами медицинской помощи;

б) при предоставлении медицинских услуг анонимно, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

в) гражданам иностранных государств, лицам без гражданства, за исключением лиц, застрахованных по обязательному медицинскому страхованию, и гражданам Российской Федерации, не проживающим постоянно на ее территории и не являющимся застрахованными по обязательному медицинскому страхованию, если иное не предусмотрено международными договорами Российской Федерации;
г) при самостоятельном обращении за получением медицинских услуг, за исключением случаев и порядка, предусмотренных статьей 21 Федерального закона "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации", и случаев оказания скорой, в том числе скорой специализированной, медицинской помощи и медицинской помощи, оказываемой в неотложной или экстренной форме.
2.2. Медицинские услуги на платной основе предоставляются в виде профилактической, лечебно-диагностической, реабилитационной помощи.
Медицинские услуги, предоставляемые населению на платной основе:
2.2.1. виды медицинской помощи, не включенные в Территориальную программу госгарантий, в том числе:
-профилактические прививки по желанию граждан (за исключением мероприятий по иммунопрофилактике, осуществляемых за счет средств бюджета и фонда обязательного медицинского страхования);
-предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу, периодические медосмотры и освидетельствования на основании договоров с хозяйствующими субъектами (работодателями) (за исключением обязательных медицинских обследований и освидетельствований отдельных категорий граждан, осуществляемых в соответствии с Территориальной программой госгарантий за счет федерального бюджета, бюджетов соответствующих министерств и ведомств);
-медицинское освидетельствование и проведение экспертиз в порядке личной инициативы граждан (на вождение автомобиля, для приобретения оружия, для занятий физкультурой и спортом, судебно-медицинское освидетельствование пострадавших и т.п.);
-пребывание хронических больных в стационарах учреждений здравоохранения при отсутствии медицинских показаний к госпитализации с целью ухода по желанию больных или их родственников;
-медицинское обеспечение спортивных, зрелищных, общественных и частных мероприятий;
2.2.2. виды помощи, включенные в Территориальную программу госгарантий, оказываемые:
-лицам, не имеющим право на их бесплатное получение в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ростовской области (за исключением экстренной медицинской помощи);
-по договорам с организациями в соответствии с пунктом 3 раздела III Территориальной программы госгарантий за счет средств федерального бюджета, бюджетов соответствующих министерств и ведомств;
-при желании гражданина получить конкретную услугу именно на платной основе.

3.Порядок предоставления медицинских услуг на платной основе.

3.1. Предоставление медицинских услуг на платной основе регламентируется нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ростовской области, Постановлением Администрации Аксайского района от 12.08.2015 № 520 «Об утверждении Прейскурантов цен на платные медицинские услуги и дополнительные платные медицинские услуги, оказываемые муниципальным бюджетным учреждением здравоохранения центральная районная больница Аксайского района», настоящим Положением и приказом главного врача об организации работы по оказанию платных медицинских услуг.
3.2. МБУЗ ЦРБ Аксайского района вправе оказывать дополнительную медицинскую помощь на платной основе за счет средств организаций и граждан, включая услуги по программам добровольного медицинского страхования, при условии первоочередного выполнения объемов медицинской помощи, установленной договором на оказание медицинской помощи по

обязательному медицинскому страхованию.
При предоставлении медицинских услуг на платной основе сохраняется установленный режим работы учреждения и его структурных подразделений, обеспечивается доступность и качество медицинской помощи, оказываемой бесплатно в рамках Территориальной программы государственных гарантий.
3.3.Оказание платных медицинских услуг населению осуществляется персоналом, не задействованным в данный период времени в оказании бесплатной медицинской помощи, не в основное рабочее время за счет удлинения продолжительности рабочего дня, а также, при безусловном и первостепенном выполнении в полном объеме и надлежащего качества медицинской помощи в рамках реализации Территориальной программы госгарантий. В порядке исключения оказание платных медицинских услуг в основное рабочее время допускается в следующих случаях:
- если в силу особенностей технологии лечебного процесса невозможно организовать предоставление населению медицинских услуг на платной основе во внерабочее время;
- если это не создает препятствий для получения бесплатной медицинской помощи лицам, имеющим на это право.
3.4. Для оказания медицинских услуг на платной основе в МБУЗ ЦРБ приказом главного врача создано отделение по оказанию платных медицинских услуг. Штатное расписание рассчитывается исходя из объема и потребности оказываемых услуг и утверждается главным врачом.
Медицинские работники, основной деятельностью которых является оказание бесплатной медицинской помощи в рамках реализации Территориальной программы госгарантий, могут осуществлять деятельность по оказанию платных медицинских услуг на условиях внутреннего совместительства (в исключительных случаях в порядке совмещения должностей).
3.5. Главным врачом МБУЗ ЦРБ издается приказ об организации оказания медицинских услуг на платной основе, в котором определяется ответственный из административно-управленческого персонала за осуществление данной деятельности.
3.6. Платные медицинские услуги населению осуществляются на основе письменных договоров с физическими и юридическими лицами, регламентирующих условия и сроки предоставления услуг, порядок расчетов, права, обязанности и ответственность сторон.
3.7. При оказании медицинских услуг на платной основе в установленном порядке заполняется медицинская документация. При этом в медицинской карте стационарного или амбулаторного больного делается запись о том, что услуга оказана на платной основе и прикладывается договор (или его копия) о предоставлении медицинских услуг за плату.

4. Порядок определения цен на медицинские услуги и порядок расчетов.

4.1. Расчет цен на платные услуги производится в соответствии с порядками определения размера платы за платные услуги, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ростовской области, Администрацией Аксайского района.
4.2. Плата за платные услуги определяется по согласованию с Администрацией Аксайского района.
4.3. МБУЗ ЦРБ Аксайского района самостоятельно подготавливает расчет цен платных медицинских услуг и согласовывает с Администрацией Аксайского района. Прейскурант платных услуг утверждается постановлением Администрации Аксайского района.
4.4.Цены на платные услуги рассчитываются с учетом покрытия издержек учреждения на оказание данных услуг (с прибылью).
4.4.1.Уровень рентабельности во всех случаях, если иное не предусмотрено настоящим Положением, устанавливается 30%.

4.4.2. Для отдельных категорий граждан, перечень которых утверждается приказом руководителя, при оказании амбулаторно-поликлинической (в т.ч. параклинической), стационарной, стационарнозамещающей медицинской помощи, при расчете цены устанавливается рентабельность 10%.

4.4.3.При расчете цен на оказание платных медицинских услуг *в платном отделении сестринского ухода* устанавливается следующий процент рентабельности:

- пребывание в отделении сестринского ухода (уход, питание, лечение) в трехместной палате - 10%;

-пребывание в отделении сестринского ухода (уход, питание, лечение) в двухместной палате-20%;

- пребывание в отделении сестринского ухода (уход, питание, лечение) в одноместной палате-30%.

4.4.4.При расчете цен на оказание платных *немедицинских услуг*, устанавливается следующий процент рентабельности:

-пребывание в палате первой степени комфортности (двухместная лечебная палата с предоставлением в палате дополнительных услуг (холодильник))-30%;

-пребывание в палате второй степени комфортности (двухместная лечебная палата с предоставлением в палате дополнительных услуг (душ, санузел, холодильник))-75%;

-пребывание в палате третьей степени комфортности (одноместная лечебная палата с предоставлением в палате дополнительных услуг (душ, санузел, холодильник-на 3 палаты) с посещением родственников))-150%;

- пребывание в палате четвертой степени комфортности (одноместная лечебной палате с предоставлением в палате дополнительных услуг (душ, санузел, холодильник, телевизор. СВЧ, чайник, посуда) с возможным нахождением родственников))-280%.

4.4.5. При проведении медицинских осмотров используется цена медицинских услуг, рассчитанная с рентабельностью 10%, соответствующая льготной категории.

4.5.При расчете цен на услуги, выполняемые в условиях, отличающихся от нормальных, применяются дополнительные коэффициенты:

1) коэффициент условий выполнения услуги (применяется к цене подобного рода услуги, выполняемой в поликлинике):

- при оказании услуг на дому или выезде в г.Аксае –коэффициент 2;

- при оказании услуг на дому или выезде по Аксайскому району коэффициент 3.

2) коэффициент срочности (применяется к цене услуги, выполняемой на общих условиях) -1,5.

3) коэффициент сложности (применяется к зарплате персонала, выполняющего свои обязанности в условиях повышенной моральной, психологической напряженности):

- при транспортировке пациентов по г. Аксаю с сопровождением медицинского работника к зарплате медицинского персонала коэффициент 3; при транспортировке без сопровождения к зарплате водителя коэффициент 3;

- при транспортировке пациентов по г. Аксайскому району с сопровождением медицинского работника – к зарплате медицинского персонала коэффициент 3,5; при транспортировке без сопровождения к зарплате водителя коэффициент 3,5;

- при проведении оперативных вмешательств: лечение эндокринного бесплодия, лапароскопическом удалении придатков матки, гистероскопии диагностической, гистероскопии оперативной, конизации - к зарплате врачей и медицинской сестры коэффициент 2;

- при проведении лечебно-диагностических манипуляций:

- анемизация в оториноларингологии, катетеризация слуховой трубы, смена трахеостомической трубки, внутриносовые блокады -коэффициент 1,5;

- пневмомассаж барабанной перепонки ручной, удаление инородного тела носа и ротоглотки, лечение синуситов - коэффициент 2,0.

4) коэффициент квалификации (применяется к зарплате специалиста):

- консультации врачей-специалистов терапевтического и хирургического профилей к.м.н. или заведующего отделением - коэффициент 1,2

5) при установлении круглосуточного поста (применяется к зарплате медицинского персонала) - коэффициент 0,5.
4.6. При расчете цен на курсы медицинских услуг (единовременной оплате нескольких медицинских услуг) предусматривается скидка:
- на курс инъекций скидка - 20%, к себестоимости услуг применяется коэффициент 0,8;
- на курс галотерапии-20% к себестоимости услуг применяется коэффициент 0,8.
4.7. Цены на платные услуги в Прейскуранте указываются в рублях с копейками.

4.8. Цены на платные услуги пересматриваются на основании: повышения размера оплаты труда работников здравоохранения, роста цен на материальные ресурсы, в том числе увеличения тарифов на топливно-энергетические ресурсы, изменений организационной структуры учреждения и т.д.
4.9. Расчеты с физическими и юридическими лицами осуществляются в учреждениях банков путем безналичных платежей или за наличный расчет через кассу учреждения.
4.11. Расчеты с юридическими лицами производятся только по безналичному расчету через учреждения банка.
4.12. Расчет цен на платные немедицинские услуги, оказываемые в соответствии с уставной деятельностью, производится аналогично расчету цен на медицинские услуги.

5. Формирование средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.1.Источниками формирования средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности являются:
- доходы от оказания платных медицинских услуг;
- средства фонда социального страхования за лечение застрахованных лиц непосредственно после тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной способности;
- компенсации расходов учреждения, произведенных при обеспечении работы призывной комиссии;
- средства, поступающие от арендаторов в качестве возмещения произведенных коммунальных расходов;
- средства, полученные от сдачи серебросодержащих отходов;
- добровольные пожертвования юридических и физических лиц;
- иные источники, разрешенные законодательством.
5.2. Финансовые средства, получаемые от всех видов предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (в том числе от оказания платных медицинских услуг), аккумулируются на счете от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
5.3. План финансово-хозяйственной деятельности учреждения в части приносящей доход деятельности на очередной финансовый год формируется на основании прогнозируемого объема данных услуг и подлежит корректировке в течение года с учетом дополнительно поступивших средств.

6. Распределение средств, полученных от оказания платных медицинских услуг и других видов предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.1. Финансовые средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляются:
6.1.1. На создание резервного фонда для оплаты отпусков работников в размере 7%.
6.1.2. На оплату труда работников из оставшейся суммы после создания резервного фонда:
- 55 процентов от дохода – при оказании амбулаторно-поликлинической (параклинической) помощи (за исключением доходов, полученных от участия медицинского персонала в работе призывных комиссий) и при оказании платных услуг прочими учреждениями здравоохранения;

- 50 процентов от дохода - при оказании стационарной помощи.
Доход, полученный от участия медицинского персонала в работе призывных комиссий в полном объеме направляется на оплату труда медицинского персонала.
Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда определяется в соответствии с пунктом 7 настоящего Положения.
6.1.3. На возмещение материальных и приравненных к ним затрат, связанных с осуществлением предпринимательской деятельности.
6.1.4. На уплату налоговых платежей.
6.1.5. Денежные средства, оставшиеся после оплаты расходов, предусмотренных п.п.6.1.1, 6.1.2, 6.1.3 и 6.1.4 Положения направляются:
- на содержание учреждения (в том числе на покрытие дефицита по расходам на содержание учреждения в составе бюджетной сметы и сметы по ОМС) и на развитие материально-технической базы - не менее 50%;
- на материальное поощрение и социальные выплаты – не более 50% (оформляется приказом, подписанным главным врачом учреждения, о распределении средств в части заработной платы, полученных в результате оказания платных медицинских услуг и услуг от иной приносящей доход деятельности в МБУЗ ЦРБ Аксайского района).

7. Порядок формирование и распределения фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда формируется путем суммирования фондов оплаты труда персонала основных и вспомогательных подразделений (с начислениями на заработную плату).
К основным подразделениям относятся кабинеты поликлинических подразделений, параклинические подразделения, стационарные подразделения, в которых непосредственно оказывается медицинская помощь пациенту.
К вспомогательным подразделениям относятся общеучрежденческие службы, обеспечивающие деятельность основных подразделений по оказанию медицинских услуг (администрация, хозяйственная служба, бухгалтерия, обслуживающий персонал).
Фонд оплаты труда основного и вспомогательного персонала распределяется в процентном отношении следующим образом:
- 90% на фонд оплаты труда врачебного и среднего медицинского персонала;
- 10% на фонд оплаты труда вспомогательного персонала.
Фонд оплаты труда распределяется ежемесячно с учетом формирования резервного фонда для выплаты отпускных будущих периодов.
Распределение фонда оплаты труда среди основного персонала производится по удельному весу выполненных работ (индивидуальный учет).
Распределение средств между подразделениями учреждениями проводится централизованно планово-экономическим отделом, руководителями или старшими медицинскими сестрами подразделений учреждения помесячно на основании предоставленной информацией бухгалтерией учреждения об объеме полученных средств за отчетный месяц. Объем заработанных средств доводится до подразделений учреждения. Распределение средств внутри подразделений между персоналом проводится согласно положений внутри подразделений, после чего списки с распределением суммы средств представляются в бухгалтерию для начисления.
Распределение фонда оплаты труда среди вспомогательного персонала производится следующим образом:

главный врач	- 17,0%
заведующий отделением платных услуг	- 13,0%
главный бухгалтер	- 13,0%
заместитель главного врача по экономическим вопросам	- 13,0%
начальник отдела по связям с общественностью	- 8,0%

главная медицинская сестра	- 8,5%
старшая медицинская сестра отделения платных услуг	- 7%
бухгалтерия	- 20,5%

8.Учет и отчетность.

8.1. МБУЗ ЦРБ Аксайского района организует статистический и бухгалтерский учет и отчетность (в том числе по лекарственным средствам, медицинским изделиям и расходным материалам и т.д.) раздельно по основной и предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8.2. Ответственными за организацию бухгалтерского учета в учреждениях здравоохранения, в том числе по платным медицинским услугам, за соблюдение законодательства при выполнении финансово-хозяйственных операций является главный врач МБУЗ ЦРБ.

Ответственными за ведение бухгалтерского учета, своевременное предоставление полной и достоверной отчетности, в том числе по платным медицинским услугам, является главный бухгалтер МБУЗ ЦРБ.

9. Ответственность и контроль при предоставлении медицинских услуг на платной основе.

9.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации МБУЗ ЦРБ несет ответственность перед Заказчиком за неисполнение или ненадлежащее исполнение условий договора, несоблюдение требований, предъявляемых к методам диагностики, профилактики, лечения и реабилитации, разрешенным на территории Российской Федерации, а также в случае причинения вреда здоровью и жизни граждан.

9.2. В случае несоблюдения учреждением здравоохранения обязательств по срокам исполнения услуг Заказчик вправе по своему выбору:

- назначить новый срок оказания услуги;
- потребовать уменьшения стоимости предоставленной услуги;
- потребовать исполнения услуги другим специалистом;
- расторгнуть договор и потребовать возмещения убытков.

9.3. МБУЗ ЦРБ освобождается от ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение платной медицинской услуги, если докажет, что это произошло вследствие непреодолимой силы, а также по иным основаниям, предусмотренным законом или заключенным договорам.

9.4. Руководство деятельностью по оказанию платных медицинских услуг населению осуществляется заведующим отделения платных услуг, который назначается приказом главного врача МБУЗ ЦРБ. Заведующий в установленном порядке несет ответственность:

- за объем и качество оказываемых платных медицинских услуг;
- за развитие платных услуг;
- за соблюдение финансовой и трудовой дисциплины;
- за сохранность собственности, материальных и других ценностей.

9.5. Контроль за работой по предоставлению платных медицинских услуг, заключение необходимых для деятельности МБУЗ ЦРБ договоров по оказанию платных медицинских услуг осуществляет главный врач МБУЗ ЦРБ.

9.6. Контроль за организацией работы по оказанию платных медицинских услуг и качеством выполнения МБУЗ ЦРБ платных медицинских услуг населению, порядком расчета цен и взимания денежных средств с населения осуществляет отдел экономического анализа и прогноза Администрации Аксайского района, а также другие организации в пределах своей компетенции.

10. Обязанности Администрации МБУЗ ЦРБ и трудового коллектива при оказании платных медицинских услуг.

10.1. Администрация обязана:
- осуществлять медицинский контроль за оказанием платных медицинских услуг;
- обеспечить население информацией о перечне предоставляемых платных услуг и прейскуранте цен на платные медицинские услуги;
- предоставить трудовому коллективу помещение, оборудование, мединструментарий, медикаменты для оказания платных медицинских услуг на условиях последующего возмещения;
- способствовать расширению платных медицинских услуг;
- помогать внедрять новые формы организации медицинского обслуживания населения с повышением его культуры;
- улучшать условия труда работников при безусловном соблюдении правил охраны труда и техники безопасности.
10.2. Каждый член трудового коллектива несет индивидуальную материальную ответственность за сохранность собственности учреждения в установленном законодательством порядке, а также обязан содержать в чистоте и бережно относиться к используемым помещениям, оборудованию, мединструментарию, соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, соблюдать финансовую дисциплину.

11. Права Администрации МБУЗ ЦРБ и трудового коллектива при оказании платных медицинских услуг.

11.1. Администрация имеет право:
- при поступлении жалоб пациентов, при нарушении трудовой дисциплины членами коллектива, при снижении качества работы по основному месту работы вмешиваться в деятельность трудового коллектива, оказывающего платные медицинские услуги населению, вплоть до исключения некоторых членов коллектива.
11.2. Трудовой коллектив имеет право:
- вносить предложения по совершенствованию организации платных медицинских услуг;
- принимать участие в распределении доходов;
- способствовать более рациональной расстановке кадров медицинского персонала.

12. Прекращение деятельности по предоставлению платных медицинских услуг

Работы по предоставлению платных медицинских услуг населению прекращаются приказом главного врача МБУЗ ЦРБ в случае систематического или грубого нарушения настоящего Положения либо Законодательства.

Приложение №7
Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного комитета
_____/Городова Н.А. /
«17» 10 2019г._

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
МБУЗ ЦРБ Аксайского района
_____/Галеев И.В./
«17» 10 2019г.

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА НА ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

№ п/п	Наименование структурного подразделения и должностей	Компенса-ционные выплаты в %
1	2	3
ОБЩЕБОЛЬНИЧНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ:		
1	Главная медицинская сестра	4%
2	Медицинская сестра диетическая	4%
3	Заместитель главного врача по медицинской части	4%
4	Заместитель главного врача по эпидемиологии	4%
5	Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе	4%
6	Заместитель главного врача по поликлинической работе	4%
7	Заместитель главного врача по детству и родовспоможению	4%
8	Врач-трансфузиолог	4%
9	Врач-эпидеимолог	4%
10	Медицинская сестра трансфузиолога	4%
ПРИЕМНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
1	Заведующий отделением- врач приемного отделения	13%
2	Старшая медицинская сестра	13%
3	Медицинская сестра приемного отделения	13%
4	Санитарка	13%
5	Администратор	4%
ТЕРАПЕВТИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
1	Заведующий отделением врач-терапевт	4%
2	Врач-терапевт	4%
3	Старшая медицинская сестра	4%
4	Медицинская сестра палатная	4%
5	Санитарка	4%
6	Администратор	4%
КАРДИОЛОГИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
1	Заведующий отделением врач-кардиолог	4%
2	Врач-кардиолог	4%
3	Старшая медицинская сестра	4%

5	Санитарка	4%
6	Администратор	4%
НЕВРОЛОГИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
1	Заведующий отделением врач-невролог	4%
2	Врач-невролог	4%
3	Старшая медицинская сестра	4%
4	Медицинская сестра палатная	4%
5	Медицинская сестра по массажу	4%
6	Администратор	4%
7	Санитарка	4%
ГИНЕКОЛОГИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
1	Заведующий отделением врач-акушер-гинеколог	13%
2	Врач-акушер-гинеколог	13%
3	Старшая медицинская сестра	13%
4	Медицинская сестра палатная	13%
5	Санитарка	13%
6	Администратор	4%
ХИРУРГИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
1	Заведующий отделением врач-хирург	13%
2	Врач-хирург	13%
3	Врач-уролог	13%
4	Старшая медицинская сестра	13%
5	Медицинская сестра палатная	13%
6	Медицинская сестра перевязочной	13%
7	Санитарка	13%
8	Администратор	4%
КАБИНЕТ НЕОТЛОЖНОЙ ТРАВМАТОЛОГИИ И ОРТОПЕДИИ (ТРАВМПУНКТ)		
1	Заведующий отделением врач-травматолог-ортопед	13%
2	Врач-травматолог-ортопед	13%
4	Медицинская сестра	13%
ПЕДИАТРИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
1	Заведующий отделением врач-педиатр	4%
2	Врач-педиатр	4%
3	Старшая медицинская сестра	4%
4	Медицинская сестра палатная	4%
5	Санитарка	4%
6	Администратор	4%
7	Уборщик служебных помещений	4%
ИНФЕКЦИОННОЕ - БОКСИРОВАННОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
1	Заведующий отделением врач-инфекционист	13%
2	Врач-инфекционист	13%
3	Врач-педиатр	13%
4	Старшая медицинская сестра	13%
5	Медицинская сестра палатная	13%
6	Медицинский дезинфектор	13%

7	Санитарка	13%
8	Администратор	4%
9	Буфетчик	4%
10	Уборщик служебных помещений	4%
АКУШЕРСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
1	Заведующий отделением врач-акушер гинеколог	13%
2	Врач-акушер-гинеколог	13%
3	Врач-неонатолог	13%
4	Старшая акушерка	13%
5	Медицинская сестра палатная	13%
6	Акушерка	13%
7	Санитарка	13%
8	Администратор	4%
ОТДЕЛЕНИЕ АНЕСТЕЗИОЛОГИИ - РЕАНИМАЦИИ		
1	Заведующий отделением врач-анестезиолог-реаниматолог	13%
2	Врач-анестезиолог-реаниматолог	13%
3	Старшая медицинская сестра	13%
4	Медицинская сестра палатная	13%
5	Медицинская сестра – анестезист	13%
6	Санитарка	13%
7	Администратор	4%
ОПЕРАЦИОНЫЙ БЛОК		
1	Старшая медицинская сестра операционная	13%
2	Медицинская сестра операционная	13%
3	Санитарка	13%
ПОЛИКЛИНИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ ДЛЯ ВЗРОСЛЫХ		
1	Заведующий терапевтическими кабинетами	4%
2	Врач-терапевт участковый	4%
3	Врач-терапевт	4%
4	Врач-невролог	4%
5	Врач-хирург	4%
6	Врач-кардиолог	4%
7	Врач-эндокринолог	4%
8	Врач-офтальмолог	4%
9	Врач-оториноларинголог	4%
10	Врач-инфекционист	13%
11	Врач-онколог	13%
12	Врач-гастроэнтеролог	4%
13	Врач-уролог	4%
14	Врач общей практики	4%
15	Старшая медицинская сестра	4%
16	Медицинская сестра участковая	4%
17	Медицинская сестра врача-терапевта	4%
18	Медицинская сестра врача-онколога	13%
19	Медицинская сестра врача-инфекциониста	13%

20	Медицинская сестра врача-уролога	4%
21	Медицинская сестра врача-отоларинголога	4%
22	Медицинская сестра врача-офтальмолога	4%
23	Медицинская сестра врача-эндокринолога	4%
24	Медицинская сестра врача-кардиолога	4%
25	Медицинская сестра врача-хирурга	4%
26	Медицинская сестра врача-невролога	4%
27	Медицинская сестра процедурной	4%
28	Медицинская сестра процедурной (забор крови на ВИЧ)	13%
29	Медицинская сестра прививочного кабинета	4%
30	Медицинская сестра диспансерного кабинета	4%
31	Медицинская сестра доврачебного приема	4%
32	Акушерка	4%
33	Врач-терапевт Центра здоровья	4%
34	Зубной врач Центра здоровья	4%
35	Медицинская сестра Центра здоровья	4%
36	Медицинская сестра врача-ревматолога	4%
37	Фельдшер кабинета врача-терапевта	4%
38	Медицинская сестра врача-гастроэнтеролога	4%
39	Зубной врач кабинета доврачебного приема	4%
40	Администратор регистратуры (1 категории, ведущий)	4%
ОТДЕЛЕНИЕ ДНЕВНОГО ПРЕБЫВАНИЯ БОЛЬНЫХ		
1	Врач-терапевт	4%
2	Медицинская сестра	4%
ЖЕНСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ		
1	Заведующий женской консультацией - врач-акушер-гинеколог	4%
2	Врач-акушер-гинеколог	4%
3	Старшая акушерка	4%
4	Акушерка	4%
5	Уборщик служебных помещений	4%
ЭНДОСКОПИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ		
1	Врач-эндоскопист	13%
2	Медицинская сестра	13%
ПОЛИКЛИНИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ ДЛЯ ДЕТЕЙ		
1	Заведующий отделением врач-педиатр, в том числе заведующий педиатрическими кабинетами врач-педиатр	4%
2	Врач-педиатр участковый	4%
3	Врач-педиатр по обслуживанию детей в дошкольных учреждениях и школах	4%
4	Врач-терапевт подростковый	4%
5	Врач-невролог	4%
6	Врач-хирург детский	4%
7	Врач-эндокринолог детский	4%
8	Врач-офтальмолог	4%
9	Врач-оториноларинголог	4%

10	Врач-травматолог ортопед	4%
11	Врач-стоматолог	4%
12	Старшая медицинская сестра	4%
13	Медицинская сестра участковая	4%
14	Медицинская сестра врача-невролога	4%
15	Медицинская сестра врача-педиатра кабинета по обслуживанию детей в дошкольных учреждениях и школах	4%
16	Медицинская сестра врача-хирурга детского	4%
17	Медицинская сестра врача-травматолога-ортопеда	4%
18	Медицинская сестра врача-офтальмолога	4%
19	Медицинская сестра врача-отоларинголога	4%
20	Медицинская сестра врача-терапевта подросткового	4%
21	Медицинская сестра врача-эндокринолога детского	4%
22	Медицинская сестра процедурной	4%
23	Медицинская сестра прививочного кабинета	4%
24	Медицинская сестра диспансерного кабинета	4%
25	Фельдшер по обслуживанию детей в школах	4%
26	Врач-стоматолог детский кабинета врача-педиатра	4%
27	Фельдшер кабинета фельдшера	4%
28	Администратор регистратуры (1 категории, ведущий)	4%
ФИЗИОТЕРАПЕВТИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
1	Заведующий отделением врач-физиотерапевт	4%
2	Врач-физиотерапевт	4%
3	Врач по лечебной физкультуре	4%
4	Старшая медицинская сестра	4%
5	Медицинская сестра по физиотерапии	4%
6	Медицинская сестра по массажу	4%
7	Инструктор по лечебной физкультуре	4%
8	Администратор	4%
КАБИНЕТ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ДИАГНОСТИКИ		
1	Заведующий кабинетом врач функциональной диагностики	4%
2	Врач функциональной диагностики	4%
3	Медицинская сестра	4%
КАБИНЕТ НЕОТЛОЖНОЙ КРУГЛОСУТОЧНОЙ ХИРУРГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ		
1	Врач-хирург	4%
КЛИНИКО ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ		
1	Заведующий отделением врач-лаборант	13%
2	Врач-клинической лабораторной диагностики	13%
3	Фельдшер-лаборант	13%
4	Лаборант	13%
5	Биолог	13%
6	Уборщик служебных помещений	4%
ОТДЕЛЕНИЕ ЛУЧЕВОЙ ДИАГНОСТИКИ		
1	Заведующий отделением врач- рентгенолог	13%
2	Врач-рентгенолог	13%

3	Врач ультразвуковой диагностики	13%
4	Рентгенолаборант	13%
5	Администратор	4%
ОТДЕЛЕНИЕ СКОРОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ		
1	Заведующий отделением врач скорой медицинской помощи	4%
2	Врач скорой медицинской помощи	4%
3	Старший фельдшер	4%
4	Фельдшер по приему и передачи вызовов	4%
5	Фельдшер выездной бригады	4%
6	Водитель автомашины скорой помощи	4%
7	Уборщик служебных помещений	4%
ПАТОЛОГОАНАТОМИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
1	Заведующий отделением врач-патологоанатом	22%
2	Врач-патологоанатом	22%
3	Лаборант	22%
4	Санитарка	22%
ПИЩЕБЛОК		
1	Повар	12%
2	Кладовщик	4%
3	Чистильщик плодоовощей и картофеля	12%
4	Кухонный рабочий	12%
5	Мойщик посуды	12%
АВТОГАРАЖ		
1	Водитель автомобиля	4%
УЧАСТКОВАЯ БОЛЬНИЦА ст. ОЛЬГИНСКАЯ		
1	Заведующий врач-терапевт	4%
2	Старшая медицинская сестра	4%
3	Врач-терапевт терапевтического стационара дневного пребывания	4%
4	Медицинская сестра палатная терапевтического стационара дневного пребывания	4%
5	Врач-терапевт участковый	4%
6	Медицинская сестра участковая кабинета врача-терапевта	4%
7	Врач-педиатр участковый	4%
8	Медицинская сестра участковая кабинета врача-педиатра	4%
9	Врач-акушер-гинеколог	4%
10	Медицинская сестра кабинета врача-акушера-гинеколога	4%
11	Зубной врач	4%
12	Медицинская сестра кабинета зубного врача	4%
13	Фельдшер	4%
15	Водитель автомобиля	4%
Отделение сестринского ухода		
16	Врач-терапевт	13%
17	Медицинская сестра палатная	13%
18	Медицинская сестра процедурной	13%
19	Сестра-хозяйка	13%

20	Санитарка	13%
21	Повар	4%
22	Кухонный рабочий	4%
УЧАСТКОВАЯ БОЛЬНИЦА п. РЕКОНСТРУКТОР		
1	Заведующий врач-терапевт	4%
2	Старшая медицинская сестра	4%
3	Врач-терапевт терапевтического стационара дневного пребывания	4%
4	Медицинская сестра палатная терапевтического стационара дневного пребывания	4%
5	Врач-терапевт участковый	4%
6	Медицинская сестра участковая кабинета врача-терапевта	4%
7	Врач-педиатр участковый	4%
8	Медицинская сестра участковая кабинета врача-педиатра	4%
10	Зубной врач	4%
11	Медицинская сестра кабинета зубного врача	4%
12	Лаборант	13%
13	Медицинская сестра по физиотерапии	4%
14	Водитель автомобиля	4%
Отделение сестринского ухода		
15	Врач-терапевт	13%
16	Медицинская сестра палатная	13%
17	Медицинская сестра процедурной	13%
18	Сестра-хозяйка	13%
19	Санитарка	13%
20	Повар	4%
21	Кухонный рабочий	4%
ВРАЧЕБНЫЕ АМБУЛАТОРИИ		
ст. Старочеркасская		
1	Врач-терапевт участковый	4%
2	Медицинская сестра кабинета врача-терапевта участкового	4%
3	Медицинская сестра кабинета акушерки	4%
4	Фельдшер	4%
5	Зубной врач	4%
6	Медицинская сестра кабинета зубного врача	4%
7	Водитель автомобиля	4%
пос. Октябрьский		
1	Врач общей практики (семейный врач)	4%
2	Медицинская сестра кабинета врача-терапевта участкового	4%
3	Врач-педиатр участковый	4%
4	Медицинская сестра участковая кабинета врача-педиатра	4%
5	Медицинская сестра кабинета врача-педиатра	4%
6	Зубной врач	4%
7	Медицинская сестра кабинета зубного врача	4%
8	Акушерка	4%
9	Фельдшер	4%

10	Медицинская сестра по физиотерапии	4%
11	Водитель автомобиля	4%
ст. Грушевская		
1	Врач-терапевт участковый	4%
2	Медицинская сестра кабинета врача-терапевта участкового	4%
3	Врач-педиатр участковый	4%
4	Медицинская сестра участковая кабинета врача-педиатра	4%
5	Зубной врач	4%
6	Медицинская сестра кабинета зубного врача	4%
7	Акушерка	4%
8	Фельдшер	4%
9	Медицинская сестра кабинета функциональной диагностики	4%
10	Медицинская сестра по физиотерапии	4%
11	Водитель автомобиля	4%
х. Ленина		
1	Врач общей практики (семейный врач)	4%
2	Медицинская сестра участковая кабинета врача-терапевта участкового	4%
3	Медицинская сестра участковая кабинета врача-педиатра участкового	4%
4	Зубной врач	4%
5	Медицинская сестра кабинета зубного врача	4%
6	Акушерка	4%
7	Фельдшер	4%
8	Медицинская сестра по физиотерапии	4%
9	Водитель автомобиля	4%
ст. Мишкинская		
1	Врач-терапевт участковый	4%
2	Медицинская сестра участковая кабинета врача-терапевта участкового	4%
3	Врач-педиатр участковый	4%
4	Медицинская сестра участковая кабинета врача-педиатра участкового	4%
5	Зубной врач	4%
6	Медицинская сестра кабинета зубного врача	4%
7	Акушерка	4%
8	Фельдшер	4%
9	Водитель автомобиля	4%
пос. Рассвет		
1	Врач-терапевт дневного стационара	4%
2	Медицинская сестра дневного стационара	4%
3	Врач-терапевт участковый	4%
4	Медицинская сестра участковая кабинета врача-терапевта участкового	4%
5	Врач-педиатр участковый	4%
6	Медицинская сестра участковая кабинета врача-педиатра	4%

	участкового	
7	Медицинский брат участковый кабинета врача-педиатра участкового	4%
8	Врач-стоматолог	4%
9	Медицинская сестра стоматологического кабинета	4%
10	Акушерка	4%
11	Фельдшер	4%
12	Водитель автомобиля	4%
х. Островского		
1	Врач-терапевт участковый	4%
2	Медицинская сестра участковая кабинета врача-терапевта участкового	4%
3	Врач-педиатр участковый	4%
4	Медицинская сестра участковая кабинета врача-педиатра участкового	4%
5	Зубной врач	4%
6	Медицинская сестра кабинета зубного врача	4%
7	Медицинская сестра кабинета акушерки	4%
8	Фельдшер	4%
9	Медицинская сестра по физиотерапии	4%
10	Водитель автомобиля	4%
х. Большой Лог		
1	Врач-терапевт участковый	4%
2	Медицинская сестра участковая кабинета врача-терапевта участкового	4%
3	Врач-педиатр участковый	4%
4	Медицинская сестра участковая кабинета врача-педиатра участкового	4%
5	Врач-педиатр	4%
6	Медицинская сестра врача-педиатра	4%
7	Фельдшер	4%
8	Водитель автомобиля	4%
ФЕЛЬДШЕРСКО-АКУШЕРСКИЕ ПУНКТЫ		
х. Верхнеподпольный		
1	Заведующий - акушерка	4%
2	Акушерка	4%
х. Нижнеподпольный		
1	Заведующий - фельдшер	4%
п. Щепкин		
1	Заведующий - фельдшер	4%
2	Фельдшер	4%
п. Красный		
1	Заведующий - медицинская сестра	4%
х. Александровка		
1	Заведующий - фельдшер	4%
2	Фельдшер	4%

х. Черюмкин		
1	Заведующий - фельдшер	4%
х. Истомино		
1	Заведующий - акушерка	4%
п. Водопадный		
1	Заведующий - фельдшер	4%
2	Фельдшер	4%
п. Красный Колос		
1	Заведующий - фельдшер	4%
х. Киров		
1	Заведующий - фельдшер	4%
х. Пчеловодный		
1	Заведующий - фельдшер	4%
п. Элитный		
1	Заведующий — медицинская сестра	4%
х. Алитуб		
1	Заведующий - фельдшер	4%
п. Дорожный		
1	Заведующий — медицинская сестра	4%
х. Камышеваха		
1	Заведующий - фельдшер	4%
х. Рыбацкий		
1	Заведующий - фельдшер	4%
п. Российский		
1	Заведующий - фельдшер	4%
п. Дивный		
1	Заведующий - фельдшер	4%
2	Фельдшер	4%
п. Темерницкий		
1	Заведующий — медицинская сестра	4%
п. Возрожденный		
1	Заведующий — медицинская сестра	4%
п. Янтарный		
1	Заведующий — медицинская сестра	4%
2	Акушерка	4%

Приложение №8
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного комитета
_____/Городова Н.А. /
«17» 10 2019г._

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
МБУЗ ЦРБ Аксайского района
_____/Галеев И.В./
«17» 10 2019г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

Перечень подразделений и должностей,
в которых производится доплата за работу в ночное время

Наименование отделения	Размер доплат и категория персонала	
	70%	50%
Терапевтическое отделение	Врачи, средний медицинский персонал	Младший медицинский персонал
Кардиологическое отделение	Врачи, средний медицинский персонал	Младший медицинский персонал
Неврологическое отделение	Врачи, средний медицинский персонал	Младший медицинский персонал
Гинекологическое отделение	Врачи, средний медицинский персонал	Младший медицинский персонал
Хирургическое отделение	Врачи, средний медицинский персонал	Младший медицинский персонал
Акушерское отделение	Врачи, средний медицинский персонал	Младший медицинский персонал
Педиатрическое отделение	Врачи, средний медицинский персонал	Младший медицинский персонал
Инфекционное отделение	Врачи, средний медицинский персонал	Младший медицинский персонал
Отделение скорой медицинской помощи	Врачи, средний медицинский персонал	Младший медицинский персонал, водители
Отделение анестезиологии-реанимации	Врачи, средний медицинский персонал	Младший медицинский персонал
кабинет неотложной травматологии и ортопедии	средний медицинский персонал	
Отделение лучевой диагностики	Врачи, средний медицинский персонал	Младший медицинский персонал
Приемное отделение	Врачи, средний медицинский персонал	Младший медицинский персонал
Клинико-диагностическая лаборатория	Врачи, средний медицинский персонал	Младший медицинский персонал
Операционный блок	Врачи, средний медицинский персонал	Младший медицинский персонал
Отделение сестринского ухода	Врачи, средний медицинский персонал	Младший медицинский персонал

Наименование отделения	Размер доплат и категория персонала

	100%
УБ ст. Ольгинской	Оператор котельной
Прочий персонал стационарных подразделений	Уборщик служебных помещений

Приложение №9
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного комитета
_____/Городова Н.А.
«17» 10 2019г._

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
МБУЗ ЦРБ Аксайского района
_____/Галеев И.В./
«17» 10 2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
МБУЗ ЦРБ Аксайского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников муниципального бюджетного учреждения центральная районная больница Аксайского района (далее по тексту — Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, а также локальными нормативными актами муниципального бюджетного учреждения центральная районная больница Аксайского района и устанавливает порядок и условия премирования работников муниципального бюджетного учреждения центральная районная больница Аксайского района (далее по тексту — МБУЗ ЦРБ Аксайского района).

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием МБУЗ ЦРБ Аксайского района, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.3. Настоящее положение вводится в МБУЗ ЦРБ Аксайского района с целью повышения материальной заинтересованности работника и стимулирование работника к качественному результату труда.

1.4. Премирование работников по результатам выполнения ими работ – право учреждения, но не его обязанность. Размер премий работников зависит от объемов и качества, выполняемых работниками работ, а также общего финансового состояния учреждения и ряда других факторов, способных повлиять на размер и факт начисления премий.

2. Виды премий

2.1. Премия – дополнительная разовая часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда МБУЗ ЦРБ Аксайского района в целом или какой- либо его группой, сверх размера заработной платы, установленной для них в соответствии со штатным расписанием.

2.2.Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев и год. Текущее премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев и год может применяться в отношении следующих работников:

Административно-управленческий персонал;

Врачи;

Средний медицинский персонал;

Младший медицинский персонал;

Прочий персонал.

Порядок премирования осуществляется за фактически отработанное время и конкретные показатели. Премирование устанавливается приказом главного врача МБУЗ ЦРБ Аксайского района. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может, исчисляется в процентном соотношении или в натуральном денежном выражении. Работники, не проработавшие

полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.
Премия не выплачивается работникам, получившим за отчетный период дисциплинарное взыскание.
2.6. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников МБУЗ ЦРБ Аксайского района по решению главного врача МБУЗ ЦРБ Аксайского района в следующих случаях:
2.6.1. За выполнение дополнительного объема работ.
2.6.2. За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства.
2.6.3. В связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет).
2.6.4. В связи с юбилейными датами учреждения.
2.6.5. За награждение почетными знаками, званиями и грамотами, благодарственными письмами.

3. Порядок выплаты премий.

3.1. Размер премий может быть установлен приказом главного врача МБУЗ ЦРБ Аксайского района в твердой денежной сумме или в виде определенного процента от должностного оклада работника.
Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.
3.2. Выплата премии осуществляется в день выдачи зарплаты за истекший месяц, а в случае с премией, выплачиваемой увольняемому работнику, — в день окончательного расчета с увольняемым работником.

4. Порядок премирования.

4.1. Предложения о премировании работников представляются руководителями структурных подразделений на рассмотрение главному врачу МБУЗ ЦРБ Аксайского района.
4.2. В представляемом главному врачу МБУЗ ЦРБ Аксайского района предложении о премировании работников структурного подразделения должны быть указаны основания премирования и предполагаемый размер премии по каждой предложенной кандидатуре.
4.3. Главный врач:
4.3.1. На основании предложений руководителей структурных подразделений принимает решение о выплате работникам премий.
4.3.2. Самостоятельно формирует предложения о премировании заместителей главного врача, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений.
4.3.2. Утверждает (подписывает) приказ о выплате премий.

5. Заключительные положения.

5.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня его подписания, может быть изменено и дополнено, и действует до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы премирования.

Приложение №10

"Согласовано"
Председатель профкома
МБУЗ ЦРБ Аксайского района
_____ Н.А. Городова
"__"_____ 201___ г.

"Утверждаю"
Главный врач МБУЗ ЦРБ
Аксайского района
_____ И.В. Галеев
"17"_____10_____201___ г.

Перечень медицинского персонала, которому разрешается производить доплату за увеличение объема выполняемой работы и совмещение должности (вакансии)

1. Доплата за увеличение объема выполняемой работы:

	размер доплаты (%)
Врачи	100
Средний мед.персонал	75
Младший мед.персонал	75
Прочий персонал	200

Доплата в размере более 200% - в индивидуальном порядке по согласованию с ПК.

2. Доплата за совмещение должности

	совмещаемая профессия	**размер(% доплаты**
Заведующий отделением	врач	75
Медсестра, фельдшер, акушерка	санитарка, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений	75
Водитель автомашины	санитарка, автослесарь, слесарь-сантехник, уборщик служебных помещений	75
Прочий персонал		150

3. Выполнение, наряду со своей работой, обязанностей временно отсутствующего работника (увеличение объема выполняемой работы, совмещение должности)

	размер доплат(%)
Заведующий отделением	50
Врач	50
Средний персонал	50
Младший персонал	75
Прочий персонал	100

Приложение №11
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного комитета
_____/Городова Н.А. /
«17» 10 2019г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
МБУЗ ЦРБ Аксайского района
_____/Галеев И.В./
«17» 10 2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СРЕДСТВ В МБУЗ ЦРБ АКСАЙСКОГО РАЙОНА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение определяет общие принципы распределения и расходования финансовых средств в МБУЗ ЦРБ Аксайского района и направлено на повышение эффективности их использования.

Настоящее положение разработано в целях реализации Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» (ред. от 29.12.2017 № 465-ФЗ), Постановления Правительства Ростовской области от 29.12.2018 № 884 «О территориальной программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в Ростовской области на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов», Тарифного соглашения на оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию в Ростовской области (Тарифное соглашение) на 2019 год.

Финансирование МБУЗ ЦРБ Аксайского района производится из следующих источников:

- средства, полученные учреждением за оказание услуг в системе ОМС в соответствии с Тарифным соглашением;
- средства местного бюджета Аксайского района и областного бюджета Ростовской области;
- средства, полученные учреждением от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ОБЩЕЙ СУММЫ СРЕДСТВ В СИСТЕМЕ ОМС

Из средств, полученных учреждением в системе обязательного медицинского страхования, производится финансирование выплаты заработной платы с начислениями, приобретения медикаментов, продуктов питания и мягкого инвентаря, медицинского инструментария, реактивов и химикатов, прочих материальных запасов, расходы на оплату стоимости лабораторных и инструментальных исследований, проводимых в других организациях, оплаты накладных расходов по подразделениям, работающим в системе ОМС, в размере полученного дохода по выставленным счетам страховым медицинским организациям, в соответствии с утвержденными тарифами.

Перечень затрат на содержание медицинских организаций, включенных в состав накладных расходов для осуществления медицинской деятельности в удельном весе соответственно расходам ОМС включает:

услуги связи - расходы медицинских организаций по оплате договоров на оказание услуг связи в целях обеспечения основной деятельности медицинской организации;

транспортные услуги, обеспечивающие основную деятельность медицинских организаций (включая оплату проезда в служебные командировки и наем транспортных средств);

услуги по содержанию имущества (текущий ремонт зданий и сооружений; текущий ремонт автотранспорта, оборудования, инвентаря; стирка белья и постельных принадлежностей; вывоз мусора; дезинфекция, дезинсекция, дератизация; пусконаладочные работы, не включенные в

контракт по поставке оборудования; государственная поверка, паспортизация и клеймение весового хозяйства; обеспечение функционирования сетей передачи данных, программно-аппаратных комплексов систем обеспечения информационной безопасности; техническое обслуживание информационно-коммуникационных инфраструктур, находящихся в оперативном управлении, аренде, безвозмездном пользовании, но не учитываемых в бюджетном учете учреждения как самостоятельный объект инвентарного учета; заправка картриджей);
противопожарные мероприятия, связанные с содержанием имущества, в том числе огнезащитная обработка, зарядка огнетушителей;
оплата по договорам на обслуживание пожарной сигнализации (включая установку, наладку и монтаж), вневедомственной охраны (включая установку, наладку и монтаж), на услуги по охране;
арендная плата, в том числе за пользование компьютерной техникой, приобретенной за счет средств федерального бюджета на дополнительное лекарственное обеспечение граждан в целях осуществления контроля качества, организационных и информационно-технических мероприятий;
услуги по найму жилых помещений при служебных командировках; по обеспечению безопасности информации и режимно-секретных мероприятий, по защите электронного документооборота с использованием сертификационных средств криптографической защиты информации; по сопровождению программного обеспечения (включая обновление справочно-информационных баз данных, используемых в системе ОМС);
услуги по хранению, ремонту, пересылке, перевозке бесхозного имущества; по проведению инвентаризации и паспортизации зданий, сооружений и других основных средств; по аттестации рабочих мест; профосмотр работников медицинской организации;
услуги по инкассированию денежных сумм, предназначенных для денежных средств на лицевые счета работников, открытые в кредитных учреждениях, в установленном законодательством порядке;
подписка на периодические и справочные издания, приобретаемые для обеспечения основной деятельности медицинской организации; приобретение бланочной продукции, изготовление печатей, штампов, удостоверений, пропусков;
санитарно-эпидемиологические работы и услуги; типографские работы и услуги; услуги по стоянке служебного транспорта; услуги по утилизации, захоронению биоматериалов, санитарному обслуживанию; нотариальные услуги;
услуги по страхованию имущества, гражданской ответственности и здоровья, в том числе оплата договоров обязательного страхования гражданской ответственности владельцев транспортных средств;
уплата налогов, сборов, государственных пошлин, пошлин за совершение действий, связанных с лицензированием и др. ;
увеличение стоимости материальных запасов (закупка горюче-смазочных материалов, приобретение дезинфицирующих моющих средств, приобретение канцелярских и хозяйственных материалов, запасных частей), приобретение неисключительных (пользовательских), лицензионных прав на программное обеспечение;
увеличение стоимости основных средств (приобретение оборудования стоимостью до ста тысяч рублей за единицу);
коммунальные услуги, в том числе: оплата услуг отопления, горячего и холодного водоснабжения, предоставления газа и электроэнергии и другие расходы по оплате коммунальных услуг;
оплату договоров гражданско-правового характера, заключенных в установленном законодательством порядке, для обеспечения основной деятельности учреждений здравоохранения, работающих в системе ОМС.

Средства на вышеуказанные цели направляются в размере полученного дохода по выставленным счетам страховым медицинским организациям, в соответствии с утвержденными тарифами после принятия страховыми медицинскими организациями счетов за соответствующий

отчетный месяц, т.е. после получения учреждением экспертных заключений с оговоренной суммой принятых и непринятых сумм по счетам.

2.1.Порядок осуществления выплат стимулирующего характера врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковых врачей-терапевтов и участковых врачей-педиатров, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей), медицинским работникам фельдшерско-акушерских пунктов, врачам, фельдшерам и медицинским сестрам скорой медицинской помощи

Настоящий порядок определяет принцип осуществления выплат стимулирующего характера врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковых врачей-терапевтов и участковых врачей-педиатров, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей), медицинским работникам фельдшерско-акушерских пунктов, врачам, фельдшерам и медицинским сестрам скорой медицинской помощи.

Выплаты осуществляются за счет средств обязательного медицинского страхования._____

Средства на указанные цели включены в тарифы амбулаторной медицинской помощи и подушевые нормативы финансирования амбулаторной скорой медицинской помощи. Объем средств на вышеуказанные цели формируется в размере полученного дохода по выставленным счетам страховым медицинским организациям, в соответствии с утвержденным тарифом.

При определении ежемесячной суммы средств на денежные выплаты стимулирующего характера врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, медицинским сестрам участковых врачей-терапевтов и участковых врачей-педиатров за основу берутся денежные выплаты в размерах, ранее устанавливаемых в соответствии с нормативными правовыми актами РФ (в размере 10 000 и 5 000 рублей) и ведется начисление в пределах основного рабочего времени с учетом установленной законодательством продолжительности рабочего времени и с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

При определении ежемесячной суммы средств на денежные выплаты стимулирующего характера медицинским работникам фельдшерско-акушерских пунктов, врачам, фельдшерам и медицинским сестрам скорой медицинской помощи за основу берутся денежные выплаты в размерах, ранее устанавливаемых в соответствии с нормативными правовыми актами РФ (в размере 5 000, 3500 и 2500 рублей) и ведется начисление в пределах основного рабочего времени с учетом установленной законодательством продолжительности рабочего времени и с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

В расчет среднего заработка при начислении отпусков включаются суммы начисленных выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковых врачей-терапевтов и участковых врачей-педиатров, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей), медицинским работникам фельдшерско-акушерских пунктов, врачам, фельдшерам и медицинским сестрам скорой медицинской помощи начисляются и выплачиваются работникам по основному месту работы.

2.2.Порядок распределение средств, полученных за диспансеризацию пребывающих в стационарных учреждениях детей – сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации и средств, полученных за диспансеризацию детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью

Средства, полученные учреждением от диспансеризации распределяются по следующему принципу:

1. Из суммы, полученной от проведения за проведение диспансеризации за количество законченных случаев, выделяется процент на ФОТ согласно действующему плану финансово-хозяйственной деятельности в части амбулаторно-поликлинической помощи.
2. Из полученной суммы выделяется 70% на доплаты за проведенную диспансеризацию.
3. Далее распределение полученных средств осуществляется на основании «Положения о распределении средств, полученных за проведение диспансеризации пребывающих в стационарных учреждениях детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации» и «Положения о распределении средств, полученных за проведение диспансеризации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью».

2.3. Порядок распределение средств, полученных за проведение диспансеризации определенных групп взрослого населения (I этап)

Средства, полученные учреждением за проведение диспансеризации определенных групп взрослого населения распределяются по следующему принципу:
1. Из суммы, полученной от проведения диспансеризации определённых групп взрослого населения за количество законченных случаев, вычитается сумма на расходы на проведение анализов. Далее выделяется процент на ФОТ согласно действующему плану финансово-хозяйственной деятельности в части амбулаторно-поликлинической помощи.
2. Из оставшейся суммы выделяется от 20% до 23% на доплаты за проведенную диспансеризацию определенных групп взрослого населения.
3. Далее распределение полученных средств осуществляется на основании «Положения о распределении средств, полученных за проведение диспансеризации определенных групп взрослого населения». Средства, полученные учреждением за проведение диспансеризации определенных групп взрослого населения распределяются по следующему принципу:

3. Порядок распределения бюджетных средств

Средства местного бюджета Аксайского района и областного бюджета Ростовской области направляются на финансирование созданий условий для организации медицинской помощи и осуществление полномочий по организации оказания медицинской помощи в подразделениях финансируемых из средств бюджета и на финансирование мероприятий, предусмотренных из средств бюджета, в соответствии с территориальной программой государственных гарантий.
Финансовые средства распределяются строго в соответствии с утвержденными лимитами бюджетных обязательств на очередной финансовый год по разрешенным кодам бюджетной классификации.

4. Порядок распределения средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности

Средства, полученные учреждением от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности распределяется на основании «Положения о предоставлении платных медицинских услуг населению в МБУЗ ЦРБ Аксайского района».

5. Заключение

Настоящее положение вступает в силу с 01 января 2019г. и действует до внесения в него изменений.

Настоящее положение принято на собрании трудового коллектива единогласно.

Приложение №12
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного комитета
_____/ГородоваН.А. /
«__»_____2019г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
МБУЗ ЦРБ Аксайского района
_____/Галеев И.В./
М.П.«__»_____2019г.

ТИПОВЫЕ ОТРАСЛЕВЫЕ НОРМЫ
бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам учреждений системы здравоохранения.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи (кол-во/год)
Постановление Минтруда и соцразвития РФ от 29.12.1997 г. № 68 Приложение № 11			
1	Врач и средний медперсонал операционных, перевязочных и гипсовальных комнат, родовых и послеродовых палат	Фартук непромокаемый Перчатки резиновые При работе в операционных с электроинструментарием дополнительно: Галоши или боты диэлектрические При работе кварцевых ламп дополнительно: Очки защитные	дежурный до износа дежурные до износа
2	Врач, средний медперсонал процедурных кабинетов, хирургических, гинекологических, урологических, стоматологических и кожно-венерологических отделений и кабинетов	Фартук непромокаемый Перчатки резиновые	дежурный до износа
3	Врач-отоларинголог	Фартук непромокаемый Перчатки резиновые	дежурный до износа
4	Врач, средний и младший медперсонал, работающие в рентгеновских кабинетах	Фартук из просвинцованной резины Юбка из просвинцованной резины Перчатки из просвинцованной резины Перчатки х/б Перчатки резиновые	дежурный дежурная дежурные дежурные до износа
5	Врач, средний и младший персонал лабораторий	Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Нарукавники непромокаемые Очки защитные	дежурный до износа дежурные до износа
Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 г. № 777н Приложение № 1			
6	Врачи средний мед. персонал бригады	Костюм из смешанных тканей летний Костюм с утеплителем зимний	1 шт./1 год 1 шт./2 года

	неотложной помощи		
7	Водитель санитарного автомобиля неотложной помощи	Костюм из смешанных тканей летний Костюм с утеплителем зимний Рукавицы комбинированные	1 шт./1 год 1 шт./1 год 4 пары/1 год
Приказ Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 г. № 997н Приложение)			
8	Водитель легкового автомобиля	Костюм из смешанных тканей Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или с полимерным покрытием	1 шт./1 год 12 пар/1 год дежурные
9	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт./1 год 6 пар/1 год 12 пар/1 год
10	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт./1 год 2 шт./1 год 1 пара/1 год 6 пар/1 год
11	Плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Очки защитные	1 шт./1 год 12 пар/2 года до износа до износа
12	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт./1 год 1пара/1 год 12 пар/1 год 12 пар/1 год до износа до износа
13	Слесарь по ремонту автомобилей	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки с точечным покрытием Очки защитные	1 шт./1 год 12 пар/1 год до износа до износа
14	Лифтер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт./1 год 6 пар/1 год

		Перчатки с полимерным покрытием	
15	Электромонтер по ремонту электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки с точечным покрытием Перчатки диэлектрические Галоши или боты диэлектрические	1 шт./1 год 6 пара/1 год 12 пар/1 год до износа дежурные дежурные
16	Кухонных рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт./1 год до износа 6 пар/1 год 2 шт./1 год
17	Мойщик посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт./1 год до износа 12 пар/1 год 2 шт./1 год
18	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Нарукавники из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт./1 год до износа 2 шт./1 год

Приложение №13
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного комитета
_____ /ГородоваН.А. /
«17» 12 2019г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
МБУЗ ЦРБ Аксайского района
_____ /Галеев И.В./
«17» 12 2019г.

НОРМЫ
бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.
(Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н Приложение № 1)

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 чел. в мес.
I. ЗАЩИТНЫЕ СРЕДСТВА.			
1	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук	100 мл
II. ОЧИЩАЮЩИЕ СРЕДСТВА.			
2	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Твердое таулетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, мазут, различные виды производственной пыли	300г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ,
дающий право на бесплатную выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.

(Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н Приложение № 2)

1. Врачи.
2. Средний медперсонал.
3. Младший медперсонал.
4. Повар
5. Кухонный работник
6. Мойщик посуды
7. Лифтер
8. Водитель а/м
9. Слесарь по ремонту а/м
10. Слесарь сантехник
11. Электромонтер по ремонту электрооборудования
12. Уборщик служебных помещений
13. Уборщик территории

Приложение №14
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного комитета
_____/Городова Н.А. /
«12» 10 2019г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
МБУЗ ЦРБ Аксайского района
_____/Галеев И.В./
«17» 10 2019г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ ПОЛОЖЕНА БЕСПЛАТНАЯ ВЫДАЧА МОЛОКА (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 г. № 45н, ст. 222 Трудового кодекса Российской Федерации)

1. Клинико-диагностическая лаборатория:
- врач-лаборант (биолог);
- врач клинической лабораторной диагностики;
- фельдшер-лаборант;
- лаборант;

2. Патологоанатомическое отделение:
- врач-патологоанатом;
- лаборант;
- санитарка.

3. Отделение анестезиологии и реанимации:
- врач-анестезиолог-реаниматолог;
- старшая медицинская сестра;
- медицинская сестра-анестезист.

4. Операционный блок:
- старшая медицинская сестра операционная;
- медицинская сестра операционная.

5. Травматолого-ортопедический кабинет для оказания экстренной круглосуточной помощи (травмпункт):
- врач-травматолог-ортопед;
- медицинская сестра;

6. Поликлиническое отделение для взрослых:
- медицинская сестра процедурного кабинета.

7. Поликлиническое отделение для детей:
- медицинская сестра процедурного кабинета;
- медицинская сестра прививочного кабинета.

Приложение №15
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного комитета
_____/Городова Н.А. /
«12» 10 2019г

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
МБУЗ ЦРБ Аксайского района
_____/Галеев И.В./
«17» 10 2019г.

С О Г Л А Ш Е Н И Е
по охране труда между администрацией и комитетом профсоюза
МБУЗ ЦРБ Аксайского района

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МБУЗ ЦРБ Аксайского района.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Финансирование мероприятий по улучшению условий труда работодателем осуществляется в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). (ст. 226 ТК РФ)

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно главным врачом МБУЗ ЦРБ Аксайского района и профсоюзным комитетом.

Приложение №1
к соглашению по охране труда между
администрацией и комитетом профсоюза
МБУЗ ЦРБ Аксайского района

Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Наименование мероприятия	Срок проведения
1. Организационные мероприятия	
1.1. Проведение специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28.12.2013г. № 426-ФЗ	В течение года
1.2. Обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда руководителей подразделений и специалистов	1 р. в 3 года
1.3. Разработка, утверждение и согласование инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и профессиям.	1 р. в 5 лет
1.4. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения	1 р. в 5 лет
1.5. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте.	Ежегодно
1.6. Обеспечение структурных подразделений ЦРБ законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	Ежегодно
1.7. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты - работники, которым выдаётся бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества	Ежегодно
1.8. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: март,август
1.9. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	Ежегодно
1.10. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда	Ежегодно

работников МБУЗ ЦРБ Аксайского района	
2. Технические мероприятия	
2.1. Установка предохранительных и защитных приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты водяных и газовых производственных коммуникаций и сооружений	В течение года
2.2. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	В течение года
2.3. Своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздуховодов и вентиляционных установок.	В течение года
2.6. Модернизация зданий с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил	В течение года
2.7. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем зданий на соответствие безопасной эксплуатации	1 раз в год
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников	Ежегодно
3.2. Обеспечение бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов.	Ежегодно
3.3. Создание комнат отдыха для работников с круглосуточным режимом работы	В течение года
3.4. Оборудование санитарных постов	Ежегодно
3.5. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)	В течение года
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты	
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами.	Согласно норм
4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами.	Ежемесячно
4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, боты)	Согласно норм
4.4. Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки, щитки	В течение года

защитные лицевые)	
4.5. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы)	В течение года
5. Мероприятия по пожарной безопасности	
5.1. Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности.	1 раз в 5 лет
5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения	Ежегодно
5.3. Разработка и обеспечение планом эвакуации людей на случай возникновения пожара	1 раз в 5 лет
5.4. Установление пожарных шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения	В течение года
5.5. Обеспечение структурных подразделений ЦРБ первичными средствами пожаротушения (огнетушители)	1 раз в 5 лет
5.6. Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	1 раз в квартал
5.7. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций	Ежегодно
5.8. Техническое обслуживание автоматической пожарной сигнализации	Ежегодно
5.9. Проведение радиомониторинга абонентских комплектов ОКО-3 с выводом на пульт пожарной части	Ежегодно
5.10. Проведение обучения руководителей и специалистов по программе «Пожарно-технический минимум»	1 раз в 3 года

Приложение №16
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного комитета
_____ /Городова Н.А. /
«17» 10 2019г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
МБУЗ ЦРБ Аксайского района
_____ /Галеев И.В./
«17» 10 2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда

1. Общие положения.

Настоящее Положение является нормативным документом, который определяет организацию и порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в МБУЗ ЦРБ Аксайского района

1.1. Положение разработано на основе действующих законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в той части, которая регламентирует:
- обязанности руководителей по обеспечению охраны труда на рабочих местах;
- функции, задачи и содержание работ в области охраны труда;
- порядок обучения и проверки знаний работников по вопросам обеспечения охраны труда.

1.2. Настоящее Положение о порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда разработано для обеспечения профилактических мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и устанавливает общие положения обязательного обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда всех работников учреждения, в том числе руководителей.

1.3. Основу нормативно-правовой базы для обучения о проверки знаний требований охраны труда в МБУЗ ЦРБ Аксайского района составляют:
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ;
- Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003г. №1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»;
- ГОСТ 12.0.004-2015 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения». ;
- инструкции по охране труда по профессиям и видам работ МБУЗ ЦРБ Аксайского района.

1.5. Обучению по охране труда и проверке знаний требований охраны труда подлежат все работники предприятия, в том числе ее руководитель.

1.6. Ответственность за организацию и своевременность обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организаций несет работодатель в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2. Порядок проведения инструктажа по охране труда

2.1. Для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, в учреждении проводится инструктаж по охране труда.

2.2. Все принимаемые на работу лица, а также командированные в МБУЗ ЦРБ Аксайского района работники и работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке, обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие на предприятии производственную практику, и другие лица, участвующие в деятельности МБУЗ ЦРБ Аксайского района, проходят в установленном порядке вводный инструктаж, который проводит

специалист по охране труда. Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе, утвержденной главным врачом МБУЗ ЦРБ Аксайского района.
2.3. Кроме вводного инструктажа по охране труда проводятся первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи.
2.4. Первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи проводит непосредственный руководитель или специалист, назначенный приказом по учреждению. Указанные руководители должны пройти в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.
2.5. Проведение инструктажей по охране труда включает в себя ознакомление работников с имеющимися опасными или вредными производственными факторами, изучение требований охраны труда, содержащихся в приказах, положениях и других локальных нормативных актах МБУЗ ЦРБ Аксайского района, инструкциях по охране труда, технической, эксплуатационной документации, а также применение безопасных методов и приемов выполнения работ. Инструктаж по охране труда завершается устной проверкой приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы лицом, проводившим инструктаж.
2.6. Проведение всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей (в установленных случаях – в наряде-допуске на производство работ) с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа.
2.7. Первичный инструктаж на рабочем месте проводится до начала самостоятельной работы:
- со всеми вновь принятыми в МБУЗ ЦРБ Аксайского района работниками, включая работников, выполняющих работу на условиях трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев или на период выполнения сезонных работ, в свободное от основной работы время (совместители);
- с работниками, переведенными в установленном порядке из другого структурного подразделения, либо работниками, которым поручается выполнение новой для них работы;
- с командированными работниками сторонних организаций, обучающимися образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящими практику (практические занятия).
2.8. Первичный инструктаж на рабочем месте проводится по программам, разработанным и утвержденным в установленном порядке в соответствии с требованиями законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, локальных нормативных актов предприятия, инструкций по охране труда, технической и эксплуатационной документации.
2.9. Повторный инструктаж проходят все работники, указанные в п. 2.7 настоящего Положения, не реже одного раза в шесть месяцев по программам, разработанным для проведения первичного инструктажа на рабочем месте.
2.10. Внеплановый инструктаж проводится:
- при введении в действие новых или изменении законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, а также инструкций по охране труда;
- при изменении технологических процессов, замене или модернизации оборудования, приспособлений, инструмента и других факторов, влияющих на безопасность труда;
- при нарушении работниками требований охраны труда, если эти нарушения создали реальную угрозу наступления тяжких последствий (несчастный случай на производстве, авария и т.п.);
- по требованию должностных лиц органов государственного надзора и контроля;
- при перерывах в работе более 30 календарных дней;
- по решению руководства учреждения.
2.12. Целевой инструктаж проводится при выполнении разовых работ, при ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и работ, на которые оформляется наряд-допуск, разрешение или другие специальные документы, а также при проведении в организации массовых мероприятий.
3. Обучение работающих по охране труда
3.1 Обучение по охране труда руководителей и специалистов

3.1.1 Вновь назначенные на должность руководители и специалисты в течение первого месяца после приема на работу проходят обучение по охране труда в объеме, соответствующем должностным обязанностям, по соответствующей программе, после чего проходят проверку знаний требований охраны труда.
3.1.2 Главный врач МБУЗ ЦРБ Аксайского района, заместители главного врача, специалист по охране труда, а также руководители и специалисты, являющиеся членами комиссии по проверке знаний требований охраны труда, а также осуществляющие организацию, руководство и проведение работ на рабочих местах, контроль и технический надзор за проведением работ проходят обучение в учебных заведениях, имеющих лицензию на право ведения образовательной деятельности в области охраны труда.
3.1.3 Руководители и специалисты МБУЗ ЦРБ Аксайского района, не осуществляющие организацию, руководство и проведение работ на рабочих местах и другие специалисты учреждения проходят обучение на предприятии.
3.2 Обучение работников рабочих специальностей
3.2.1 Вновь принятые на работу работники в течение первого месяца после приема на работу проходят обучение безопасным методам и приемам работы, а также обучение по охране труда по установленной программе.
3.2.2 Для проведения обучения вновь принятого работника назначается сотрудник из числа руководителей и специалистов, а также устанавливается срок стажировки (не менее 2 смен в зависимости от профессии, квалификации и стажа работы).
3.2.3 По окончании обучения и стажировки вновь принятый работник проходит проверку знаний требований охраны труда в комиссии МБУЗ ЦРБ Аксайского района. В случае успешной проверки знаний рабочий допускается до самостоятельной работы.
3.2.4 В случае неудовлетворительной проверки знаний рабочему назначается повторное обучение.
3.2.5 В рамках обучения по охране труда работники рабочих профессий проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим.
3.2.6 Рабочие, выполняющие работы по нескольким профессиям, должны быть обучены, пройти проверку знаний и получить инструктаж по каждой из этих профессий.
4. Проверка знаний требований охраны труда
4.1. Проверку теоретических знаний требований охраны труда и практических навыков безопасной работы работников рабочих профессий проводят непосредственные руководители работ в объеме знаний требований правил и инструкций по охране труда, а при необходимости – в объеме знаний дополнительных специальных требований безопасности и охраны труда.
4.2. Руководители и специалисты организаций проходят очередную проверку знаний требований охраны труда не реже одного раза в три года.
4.3. Рабочие проходят периодическое ежегодное обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда по установленной программе.
4.4. Внеочередная проверка знаний требований охраны труда работников независимо от срока проведения предыдущей проверки проводится:
- при введении новых или внесении изменений и дополнений в действующие законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда. При этом осуществляется проверка знаний только этих законодательных и нормативных правовых актов;
- при вводе в эксплуатацию нового оборудования и изменениях технологических процессов, требующих дополнительных знаний по охране труда работников. В этом случае осуществляется проверка знаний требований охраны труда, связанных с соответствующими изменениями;
- при назначении или переводе работников на другую работу, если новые обязанности требуют дополнительных знаний по охране труда (до начала исполнения ими своих должностных обязанностей);
- по требованию должностных лиц федеральной инспекции труда, других органов государственного надзора и контроля, а также руководства МБУЗ ЦРБ Аксайского района при

установлении нарушений требований охраны труда и недостаточных знаний требований безопасности и охраны труда;
- после происшедших аварий и несчастных случаев, а также при выявлении неоднократных нарушений работниками требований нормативных правовых актов по охране труда;
- при перерыве в работе в данной должности более одного года.
4.5. Объем и порядок процедуры внеочередной проверки знаний требований охраны труда определяется стороной, инициирующей ее проведение.
4.6. Для проведения проверки знаний требований охраны труда работников в МБУЗ ЦРБ Аксайского района приказом главного врача создается комиссия по проверке знаний требований охраны труда в составе не менее трех человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.
4.7. Комиссия по проверке знаний требований охраны труда состоит из председателя, заместителя (заместителей) председателя, секретаря и членов комиссии.
4.8. Результаты проверки знаний требований охраны труда работников учреждения оформляются протоколом установленной формы.
4.9. Работнику, успешно прошедшему проверку знаний требований охраны труда, выдается удостоверение установленной формы за подписью председателя комиссии по проверке знаний требований охраны труда, заверенное печатью организации, проводившей обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.
4.10. Работник, не прошедший проверки знаний требований охраны труда при обучении, обязан после этого пройти повторную проверку знаний в срок не позднее одного месяца.
5. Заключительные положения
5.1. При выполнении работ, к которым предъявляются дополнительные требования безопасности, предусмотренных специальными правилами (обслуживание грузоподъемных кранов, электроустановок и других машин, механизмов и установок повышенной опасности) работники должны пройти специальное обучение, проверку знаний и получить удостоверения на право обслуживания и ведения соответствующих работ. Порядок и сроки периодической проверки знаний безопасности указанных работ установлен соответствующими правилами.
5.2. Контроль за своевременным проведением проверки знаний требований охраны труда работников МБУЗ ЦРБ Аксайского района, в том числе руководителей подразделений, возлагается на специалиста по охране труда.

Приложение №17
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного комитета
_____/Городова Н.А. /
«17» 10 2019г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
МБУЗ ЦРБ Аксайского района
_____/Галеев И.В./
М.П.«17» 10 2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об организации работы в области охраны труда

1. Общие положения.
1.1. Цель работы по охране труда - обеспечение безопасности жизни, сохранение здоровья и работоспособности работников предприятия в процессе трудовой деятельности.
1.2. Настоящее Положение устанавливает:
1.2.1. Основные направления работы по охране и безопасности труда на предприятии.
1.2.2. Распределение обязанностей по обеспечению выполнения работ в области охраны труда на предприятии между работодателем и работниками.
1.2.3. Роль и место ответственного лица за охрану труда.
1.2.4. Направления обеспечения благоприятных условий труда и снижения травматизма:
- обучение и инструктаж по вопросам охраны труда работников малого предприятия;
- контроль и анализ состояния условий труда;
- разработка мероприятий для включения в план мероприятий по охране труда;
- организация обеспечения работников предприятия средствами коллективной и индивидуальной защиты;
- изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.
1.2.5. Деятельность совместной комиссии по охране труда.
1.2.6. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.
1.3. Настоящее Положение вводится как обязательное для исполнения всеми руководителями и специалистами.

2. Основные направления работ по охране труда и распределение обязанностей по их выполнению между работодателем и работниками.
В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда на предприятии Работодатель обязан:
- обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- обеспечить применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;
- обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда,

стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- обеспечить проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований 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 (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;
- обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- обеспечить предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном трудовым законодательством;
- обеспечить 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;
- обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

- обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечить ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;
- обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Работник обязан:
- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- 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);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3. Ответственное лицо по охране труда.

Для осуществления организационных, координирующих, методических и контрольных функций на ответственное лицо по охране труда возлагаются следующие должностные обязанности:
- осуществление контроля за соблюдением всеми работниками предприятия действующего законодательства, правил, норм и инструкций по охране и безопасности труда;
- контроль за выдачей и использованием спецодежды и СИЗ;
- проведение инструктажей на рабочем месте и вводного инструктажа;
- обучение персонала безопасным методам работы;
- анализ и устранение недостатков в обеспечении безопасных условий труда;
- контроль за прохождением работниками периодических медицинских осмотров;
- периодическая проверка знаний по охране труда у работников;
- разработка и составление документации по охране труда.

Ответственное лицо по охране труда в вопросах охраны труда подчиняется непосредственно руководителю предприятия.

4. Комитет (комиссия) по охране труда.

Комитет (комиссия) по охране труда создается приказом главного врача МБУЗ ЦРБ Аксайского района для организации совместных действий администрации учреждения и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информированию работников о результатах указанных проверок, сбора предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

Комитет (комиссия) создается на паритетной основе из 3-х человек.

В состав комитета входят:
- руководитель предприятия;
- ответственное лицо по охране труда;
- представитель выборного профсоюзного органа.

5. Обучение и инструктаж по вопросам охраны труда.

Все работники (руководители в том числе) предприятия при поступлении на работу проходят обучение и проверку знаний по охране труда.

Дополнительно к обучению все работники проходят вводный инструктаж, а также инструктаж на рабочем месте с показом приемов безопасной работы.

Помимо прохождения инструктажей и обучения, специалисты и рабочие изучают инструкции по технике безопасности и охране труда для отдельных профессий и видов работ.

Инструкции разрабатываются ответственным лицом по охране труда, утверждаются у руководителя предприятия и периодически подвергаются пересмотру.

6. Контроль и анализ состояния условий труда.

Контроль и анализ состояния условий труда систематически осуществляется на рабочих местах в следующем порядке:
- при ежедневном обходе рабочих мест руководителем подразделения (ответственные на рабочих местах, выборочно ответственное лицо по охране труда);
- при обходе рабочих мест раз в квартал членами комиссии по охране труда.

О всех нарушениях и замечаниях ответственное лицо сообщает руководителю предприятия для принятия мер к устранению нарушений и привлечения к ответственности виновных.

7. Разработка мероприятий по охране труда
и улучшению условий труда.

Мероприятия по охране труда разрабатываются ответственным лицом по охране труда на основе:
1. Материалов анализа состояния условий труда на рабочих местах.
2. Финансового плана учреждения.
3. Данных по проверкам надзорных органов.
4. Предложений комитета (комиссии) по охране труда учреждения.

Контроль за осуществлением мероприятий по охране труда осуществляет главный врач.

Приложение №18
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного комитета
_____/Городова Н.А. /
«17» 10 2019г

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
МБУЗ ЦРБ Аксайского района
_____/Галеев И.В./
«17» 10 2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

1. Положение о комиссии по охране труда (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации с целью организации совместных действий работодателя, работников, профсоюзного комитета по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранению здоровья работников.
2. На основе Положения приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета утверждается положение о комиссии по охране труда (далее - Комиссия) с учетом специфики деятельности учреждения здравоохранения.
3. Положение предусматривает основные задачи, функции и права Комиссии.
4. Комиссия является составной частью системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа Комиссии строится на принципах социального партнерства.
5. Комиссия взаимодействует с органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда, на территории которого осуществляет деятельность работодатель, органами государственного надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства указанного субъекта Российской Федерации, другими органами государственного надзора (контроля), а также с инспекцией труда областного комитета профсоюзов работников здравоохранения.
6. Комиссия в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации об охране труда, генеральным, региональным, отраслевым (межотраслевым), территориальным соглашениями, коллективным договором (соглашением по охране труда), локальными нормативными актами работодателя.
7. Задачами Комиссии являются:
а) разработка на основе предложений членов Комиссии программы совместных действий работодателя, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
б) организация проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка по их результатам, а также на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости предложений работодателю по улучшению условий и охраны труда;
в) содействие службе охраны труда работодателя в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.
8. Функциями Комиссии являются:
а) рассмотрение предложений работодателя, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа с

целью выработки рекомендаций по улучшению условий и охраны труда;
б) содействие работодателю в организации обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки знаний требований охраны труда и проведения в установленном порядке инструктажей по охране труда;
в) участие в проведении проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассмотрении их результатов, выработка предложений работодателю по приведению условий и охраны труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
г) информирование работников о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;
д) информирование работников о результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах, в том числе о декларировании соответствия условий труда на рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда;
е) информирование работников о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, содействие осуществляемому службой охраны труда работодателя контролю за обеспечением ими работников, правильностью их применения, организацией их хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;
ж) содействие службе охраны труда работодателя в мероприятиях по организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и учету результатов медицинских осмотров при трудоустройстве;
з) содействие своевременной бесплатной выдаче в установленном порядке работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания;
и) содействие службе охраны труда работодателя в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлении контроля за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
к) содействие службе охраны труда работодателя во внедрении более совершенных технологий производства, нового оборудования, средств автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации (сокращении числа) рабочих мест с вредными (опасными) условиями труда;
л) подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию организации работ с целью обеспечения охраны труда и сохранения здоровья работников, созданию системы поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда;
м) подготовка и представление работодателю, профсоюзному комитету предложений по разработке проектов локальных нормативных актов по охране труда, участие в разработке и рассмотрении указанных проектов.
9. Для осуществления возложенных функций Комиссия вправе:
а) получать от службы охраны труда работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, наличии опасных и вредных производственных факторов и принятых мерах по защите от их воздействия, о существующем риске повреждения здоровья;
б) заслушивать на заседаниях Комиссии сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников организации по вопросам об обеспечении безопасных условий и охраны труда на рабочих местах работников и соблюдении их гарантий и прав на охрану труда;
в) заслушивать на заседаниях Комиссии руководителей структурных подразделений работодателя и иных должностных лиц, работников, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекшие за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении

их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;
г) участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения) по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции Комиссии;
д) вносить работодателю предложения о стимулировании работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда;
е) содействовать разрешению трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, изменением условий труда, предоставлением работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций.
10. Комиссия создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя, профессионального союза или иного представительного органа работников.
11. Численность членов Комиссии определяется в зависимости от численности работников, занятых у работодателя, количества структурных подразделений, специфики производства и других особенностей по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.
12. Выдвижение в Комиссию представителей работников может осуществляться на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он объединяет более половины работающих, или на собрании (конференции) работников организации; представители работодателя выдвигаются работодателем. Состав Комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя.
13. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны социального партнерства и секретаря. Председателем Комиссии, как правило, является непосредственно работодатель или его уполномоченный представитель, одним из заместителей является представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа, секретарем - работник службы охраны труда работодателя.
14. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы, которые утверждаются председателем Комиссии.
15. Члены Комиссии должны проходить в установленном порядке обучение по охране труда за счет средств работодателя или средств финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами *.
16. Члены Комиссии отчитываются не реже одного раза в год перед выборным органом первичной профсоюзной организации или собранием (конференцией) работников о проделанной ими в Комиссия работе. Выборный орган первичной профсоюзной организации или собрание (конференция) работников вправе отзывать из состава Комиссия а своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Работодатель вправе своим распоряжением отзывать своих представителей из состава Комиссия и назначать вместо них новых представителей.
17. Обеспечение деятельности Комиссии, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения по охране труда) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя.

Приложение №19
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного комитета
_____/Городова Н.А./
«__» _____ 2019г

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
МБУЗ ЦРБ Аксайского района
_____/Галеев И.В./
«__» _____ 2019г.

ПРОГРАММА
"НУЛЕВОЙ ТРАВМАТИЗМ"

1. Общие положения

1.1. Настоящая программа "нулевого травматизма" (далее – Программа) разработана в соответствии с подпрограммой «Улучшение условий и охраны труда в Ростовской области» государственной программы Ростовской области «Содействие занятости населения», утвержденной постановлением Правительства Ростовской области от 25.09.2013 № 586.
1.2. Программа устанавливает общие организационно-технические мероприятия, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

2. Цели

2.1. Обеспечение безопасности и здоровья работников на рабочем месте.
2.2.Предотвращение несчастных случаев в учреждении.
2.3. Обеспечение соответствия оборудования и процессов производства государственным нормативным требованиям по охране труда, промышленной и пожарной безопасности.

3. Задачи

3.1. Снижение рисков несчастных случаев в учреждении.
3.2. Внедрение системы управления профессиональными рисками.

4. Принципы

4.1. Приоритет жизни работника и его здоровья.
4.2. Ответственность руководителей и каждого работника за безопасность и соблюдение всех обязательных требований охраны труда.
4.3. Вовлечение работников в обеспечение безопасных условий и охраны труда.
4.4. Оценка и управление рисками на производстве, проведение регулярных аудитов безопасности.
4.5. Непрерывное обучение и информирование работников по вопросам охраны труда.

5. Основные направления

5.1. Программой предусмотрена реализация скоординированных действий последующим основным направлениям:
5.1.1. Обеспечение соответствия оборудования и процессов учреждения законодательным нормативным требованиям по охране труда, промышленной и пожарной безопасности.
5.1.2. Обеспечение безопасности работника на рабочем месте.
5.1.3.Использование механизма частичного финансирования предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счёт средств страховых взносов на обязательное

5.1.4. Проведение специальной оценки условий труда.
5.1.5. Развитие санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда.
5.1.6. Приобретение и выдача сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
5.1.7. Проведение дней охраны труда, совещаний, семинаров и иных мероприятий по вопросам охраны труда.
5.1.8. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.
5.1.9. Организация контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
5.1.10. Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.
5.1.11. Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.
5.1.12. Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников.
5.1.13. Проведение проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассмотрение их результатов, выработка предложений по приведению условий и охраны труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.
5.1.14. Приобретение и выдача в установленном порядке работникам, занятым на работах с вредными и (или)опасными условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания.(по результатам специальной оценки условий труда).
5.1.15. Внедрение более совершенных технологий в учреждениях здравоохранения, нового оборудования, средств автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда.
5.1.16. Привлечение к сотрудничеству в вопросах улучшения условий труда и контроля за охраной труда членов трудовых коллективов – через обеспечение работы совместных комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза.
5.2. Перечень мероприятий, сгруппированных в соответствии с основными направлениями Программы, рекомендуется представить в Приложении.
5.3. Ответственность руководителей и каждого работника за безопасность и соблюдение всех обязательных требований охраны труда.
5.4. Вовлечение работников в обеспечение безопасных условий и охраны труда.
5.5. Оценка и управление рисками на производстве, проведение регулярных аудитов безопасности.
5.6. Непрерывное обучение и информирование работников по вопросам охраны труда.
5.7. Обеспечение безопасности работника на рабочем месте.
5.8. Совершенствование нормативно-правовой базы в области охраны труда в организации:
- анализ информации о состоянии условий и охраны труда в учреждении;
- систематизация информации о состоянии условий и охраны труда;
- обеспечение наличия комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой деятельности (далее – НПА по охране труда);
- составление перечня имеющихся НПА по охране труда;
- оценка актуальности имеющихся НПА по охране труда;
- оценка потребности и приобретение НПА по охране труда, в том числе в электронном виде (справочно-информационные системы и др.);
- анализ и актуализация действующих локальных нормативных актов по охране труда;

- пересмотр и актуализация должностных инструкций (должностных регламентов), положений о подразделениях в целях распределения функций и обязанностей по охране труда;
- пересмотр и актуализация инструкций по охране труда для работников в соответствии с должностями, профессиями или видами выполняемых работ;
- реализация мероприятий в области охраны труда и экологической безопасности Ростовского областного трехстороннего (регионального) соглашения через заключение коллективных договоров, принятие программ «нулевого травматизма».

5.9.Превентивные меры, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Непрерывная подготовка работников по охране труда:

- создание и обеспечение работы комитета (комиссии) по охране труда в целях организации совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- повышение уровня компетенции молодых специалистов в сфере охраны труда посредством организации соответствующих информационных мероприятий;
- организация различных информационно-методических площадок: уголков охраны труда, методических кабинетов;
- проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах, направленных на выявление нарушений трудового законодательства в сфере охраны труда и их устранение;
- включение вопросов состояния условий и охраны труда в повестки совещаний, проводимых руководителем организации с заслушиванием руководителей структурных подразделений;
- использование средств Фонда социального страхования Российской Федерации на финансирование предупредительных мер по снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- обучение по охране труда, в том числе обучение работников оказанию первой помощи (проведение всех видов инструктажей, проведение стажировки, организация проведения периодического обучения работников, выполняющих работы во вредных и (или) опасных условиях труда и т.д.);
- создание и обеспечение работы комиссии по проверке знаний требований охраны труда в составе не менее трёх человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ);
- проведение инструктажа работников о правилах применения СИЗ, применение которых требует от работников практических навыков (респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники, каски и др.), простейших способах проверки их работоспособности и исправности, а также тренировок по их применению;
- проведение испытаний и проверок исправности СИЗ;
- замена частей СИЗ при снижении защитных свойств;
- обеспечение ухода за СИЗ и их хранения (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка СИЗ, ремонт и замена);
- контроль за обязательным применением работниками СИЗ;
- медицинские осмотры (обследования) работников;
- составление контингента работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам;
- заключение договора с медицинской организацией на проведение медицинских осмотров;
- выдача лицам, поступающим на работу, направления на предварительный медицинский осмотр, под роспись и учёт выданных направлений;

- определение частоты проведения периодических осмотров в соответствии с типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на работника, или видами выполняемых работ;
- составление поименных списков, разработанных контингентов работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам;
- направление списка контингента, разработанного и утвержденного работодателем, в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора по фактическому месту нахождения работодателя;
- ознакомление работников, подлежащих периодическому медицинскому осмотру, с календарным планом проведения периодических медицинских осмотров;
- выдача работникам, направляемым на периодический осмотр, направления на периодический медицинский осмотр;
- проведение смотров; конкурсов на лучшую организацию работы по охране труда среди структурных подразделений, проведение дней (месячника) охраны труда;
- участие в федеральных и областных конкурсах по охране труда;
- организация проведения контроля за соблюдением норм охраны труда.

5.10.Специальная оценка условий труда работающих в учреждении:

- проведение специальной оценки условий труда;
- реализация мероприятий, разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда;
- учет количества рабочих мест, на которых улучшены условия труда по результатам специальной оценки условий труда;
- оценка эффективности мероприятий по приведению уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- оценка уровней профессиональных рисков;
- приобретение и монтаж средств сигнализации о нарушении нормального функционирования производственного оборудования, средств аварийной остановки, а также устройств, позволяющих исключить возникновение опасных ситуаций при полном или частичном прекращении энергоснабжения и последующем его восстановлении;
- внедрение систем автоматического контроля уровней опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах;
- внедрение и (или) модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током;
- установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых, кислотных, щелочных, расплавных и других производственных коммуникаций, оборудования и сооружений;
- механизация и автоматизация технологических операций (процессов) с учетом специфики деятельности организации;
- проведение государственной экспертизы условий труда;
- принятие мер по устранению нарушений выявленных в ходе проведения государственной экспертизы условий труда.
- 5.11.Информационное обеспечение и пропаганда охраны труда:
- информирование работников по актуальным вопросам охраны труда посредством размещения актуальной информации в общедоступных местах;

- организация и проведение семинаров, конференции, круглых столов, посвященных Всемирному дню охраны труда;
- организация и проведение конкурсов профессионального мастерства.

5.12.Профилактические мероприятия, направленные на сохранение здоровья на рабочих местах:

- реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах;
- включение вопроса «ВИЧ/СПИД на рабочих местах» в программы проведения инструктажей по охране труда, в планы обучения профактива и стандарты повышения квалификации специалистов по охране труда, специалистов отделов кадров и медицинских работников;

ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ
программы «Нулевой травматизм»

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Срок исполнения
1.	Организация работы службы охраны труда	Главный врач Специалист по охране труда	Январь - декабрь
1.2.	Анализ информации о состоянии условий и охраны труда в учреждении	Главный врач Комиссия по охране труда Специалист по охране труда	Январь - декабрь
1.3.	Систематизация информации о состоянии условий и охраны труда в учреждении	Специалист по охране труда	Январь - декабрь
1.4.	Обеспечение наличия комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (далее – НПА по охране труда)	Главный врач Специалист по охране труда	Январь - декабрь
1.5.	Анализ и актуализация действующих локальных нормативных актов по охране труда	Специалист по охране труда	Январь - декабрь
1.6.	Организация совещаний по охране труда	Главный врач Комиссия по охране труда Заведующие отделениями Специалист по охране труда	Январь – декабрь
1.7.	Осуществление контроля за соблюдением работниками требований охраны труда	Главный врач Комиссия по охране труда Заведующие отделениями Специалист по охране труда	Январь – декабрь
2.	Пересмотр и актуализация должностных инструкций (должностных регламентов), положений о подразделениях в целях распределения функций и обязанностей по охране труда	Специалист отдела кадров	Январь – декабрь
3.	Пересмотр и актуализация инструкций по охране труда для работников в соответствии с должностями, профессиями или видами выполняемых работ	Специалист по охране труда, Заведующие отделениями	Январь – декабрь
4.	Создание и обеспечение работы комитета (комиссии) по охране труда в целях организации совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний	Главный врач Комиссия по охране труда	Январь – декабрь

4.1.	Проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах	Главный врач Комиссия по охране труда Заведующие отделениями Специалист по охране труда	Январь – декабрь
4.2.	Оценка деятельности комитета (комиссии) по охране труда и поощрение инициативных работников	Главный врач	Январь – декабрь
5.	Оборудование (обновление) кабинета (уголка) по охране труда	Главный врач Специалист по охране труда	Январь – декабрь
6.	Включение вопросов состояния условий и охраны труда в повестки совещаний, проводимых руководителем организации с заслушиванием руководителей структурных подразделений	Главный врач Комиссия по охране труда Заведующие отделениями Специалист по охране труда	Январь – декабрь
7.	Использование средств Фонда социального страхования Российской Федерации на финансирование предупредительных мер по снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний	Главный бухгалтер	Август – октябрь
8.	Обучение по охране труда	Комиссия по охране труда	Январь – декабрь
8.1.	Проведение вводного инструктажа	Специалист по охране труда	Январь – декабрь
8.2.	Проведение первичного инструктажа на рабочем месте	Заведующие отделениями	Январь – декабрь
8.3.	Проведение стажировки	Заведующие отделениями	Январь – декабрь
8.4.	Проведение повторного инструктажа	Заведующие отделениями	Январь – декабрь
8.5.	Проведение внепланового инструктажа	Заведующие отделениями	Январь – декабрь
8.6.	Проведение целевого инструктажа	Заведующие отделениями	Январь – декабрь
8.7.	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве	Заведующие отделениями	Январь – декабрь
8.8.	Организация проведения периодического обучения работников, выполняющих работы во вредных и опасных условиях труда	Специалист по охране труда Аккредитованная организация	Январь – декабрь
8.9.	Организация обучения руководителя организации, руководителей структурных подразделений, специалистов по охране труда, лиц, ответственных за организацию работы по охране труда, в объеме должностных обязанностей	Специалист по охране труда Аккредитованная организация	Январь – декабрь
8.10.	Обучение лиц, ответственных за эксплуатацию грузоподъемных механизмов (лифт)	Специалист по охране труда Аккредитованная организация	Январь – декабрь

8.11.	Создание и обеспечение работы комиссии по проверке знаний требований охраны труда в составе не менее трёх человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда	Главный врач	Январь – декабрь
8.12.	Составление графика проведения обучения по охране труда работников организации и проверки знания требований охраны труда комиссией по проверке знаний требований охраны труда	Специалист по охране труда	Январь – декабрь
9.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ)	Главный врач Главный бухгалтер	Январь – декабрь
10.1.	Оценка потребности работников в СИЗ, а также характера и условий выполняемой ими работы	Специалист по охране труда	Январь – декабрь
10.2.	Приобретение СИЗ, имеющих сертификат или декларацию соответствия, подтверждающих соответствие выдаваемых СИЗ требованиям безопасности	Специалист по охране труда	Январь – декабрь
10.3.	Организация выдачи СИЗ работникам и ведения личных карточек учёта выдачи СИЗ	Заведующий отделением Специалист по охране труда	Январь – декабрь
10.4.	Контроль за обязательным применением работниками СИЗ	Зам. главного врача по ХЧ Специалист по охране труда	Январь – декабрь
11.	Медицинские осмотры (обследования) работников	Главная медсестра Заведующий отделением	Январь – декабрь
11.1.	Составление контингента работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам	Специалист по охране труда	Январь – февраль
11.2.	Выдача лицам, поступающим на работу, направления на предварительный медицинский осмотр, под роспись и учёт выданных направлений	Специалист отдела кадров	Январь – декабрь
11.3.	Составление поименных списков, разработанных контингентов работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам	Главная медсестра Заведующий отделения	Январь – декабрь
11.4.	Составление календарного плана проведения периодических медицинских осмотров работников	Главная медсестра Заведующий отделения	Январь – декабрь
11.5.	Ознакомление работников, подлежащих периодическому медицинскому осмотру, с календарным планом проведения периодических медицинских осмотров	Заведующий отделения	Январь – декабрь
11.6.	Выдача работникам, направления на периодический медицинский осмотр	Специалист отдела кадров	Январь – декабрь
11.11.	Получение заключительного акта и обеспечение его хранения	Главная медсестра	Январь – декабрь
12	Проведение специальной оценки условий труда	Специалист по охране труда	Январь -декабрь
12.1.	Реализация мероприятий, разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда	Главный врач Специалист по охране труда	Январь – декабрь

13.	Проведение технических мероприятий, направленных на снижение уровней профессиональных рисков	Зам. главного врача по ХЧ Специалист по охране труда	Январь - декабрь
13.1.	Приобретение и монтаж устройств, позволяющих исключить возникновение опасных ситуаций при полном или частичном прекращении энергоснабжения и последующем его восстановлении	Зам. главного врача по ХЧ	Январь - декабрь
13.2.	Внедрение и (или) модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током	Зам. главного врача по ХЧ	Январь - декабрь
13.3.	Очистка воздуховодов и вентиляционных установок	Зам. главного врача по ХЧ	Январь - декабрь
14.1.	Модернизация (замена) оборудования, а также технологических процессов на рабочих местах с целью снижения до допустимых уровней содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны	Зам. главного врача по ХЧ Заведующий отделением	Январь - декабрь
14.2	Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды	Зам. главного врача по ХЧ	Январь - декабрь
14.3	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников.	Зам. главного врача по ХЧ	Январь - декабрь
15.	Обеспечение содержания зданий, помещений, территории в соответствии с требованиями охраны труда (недопущение скользких участков, выбоин на лестничных клетках, рваных участков линолеума в помещениях, некачественного покрытия полов плиткой, разрушения осветительных приборов, мебели и др.)	Зам. главного врача по ХЧ	Январь - декабрь
16	Организация проведения контроля за соблюдением норм охраны труда	Главный врач Заведующие отделениями Специалист по охране труда	Январь - декабрь

Приложение №20
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного комитета
_____/Городова Н.А. /
«17» ____10____2019г

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
МБУЗ ЦРБ Аксайского района
_____/Галеев И.В./
«17»____10____2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ АКСАЙСКОГО РАЙОНА

1. Общие положения

Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения (далее – Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, с постановлением Администрации Аксайского района от 27.12.2016 № 580 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения Аксайского района, находящихся в ведении Администрации Аксайского района».

Положение определяет условия и порядок установления размера выплат стимулирующего характера в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения Аксайского района (далее – учреждение).

Целью Положения является установление действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда от объема и качества предоставляемых муниципальных услуг.

Условия настоящего Положения распространяются на работников, исполняющих обязанности руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждений, за исключением работы по должности временно отсутствующего работника.

Работникам, выполняющим работу по должности временно отсутствующего работника (болезнь, командировка и др.) условия, порядок и размер выплат определяются локальным актом учреждения, утвержденным в установленном порядке.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности деятельности

Руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности деятельности (далее – целевые показатели):

- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты.

2.1. Выплата за качество выполняемых работ.

Выплата за качество выполняемых работ к должностному окладу (далее – ВКВР) устанавливается ежеквартально.

ВКВР не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Размер ВКВР руководителю утверждается заместителем главы Администрации Аксайского района по социальным вопросам. Размер выплаты за качество утверждается с двумя знаками после запятой.

Размеры ВКВР заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются приказом руководителя учреждения.
Начисление ВКВР производится по месту основной работы в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности в части фонда оплаты труда.
При выполнении работы по второму трудовому договору (работа по совместительству) руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам ВКВР не устанавливается.
При наличии дисциплинарного взыскания начисление ВКВР не осуществляется до даты снятия дисциплинарного взыскания.
При наличии неснятого дисциплинарного взыскания у руководителя, по его усмотрению могут устанавливаться ВКВР заместителям руководителя, главному бухгалтеру с учетом показателей деятельности учреждения за отчетный период (при условии отсутствия у названных работников неснятого дисциплинарного взыскания).
Размер месячной ВКВР определяется исходя из фактического количества баллов в соответствии с утвержденными Администрацией Аксайского района целевыми показателями руководителей муниципальных учреждений здравоохранения, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ВыплКач} = \frac{\text{ВыплКачМакс}}{\text{БаллыМакс}} * \text{БаллыФакт}, \text{ где}$$

ВыплКач - размер месячной ВКВР руководителя;
ВыплКачМакс - максимальный размер ВКВР руководителя, определенный в соответствии с объемными показателями деятельности учреждения согласно приложению к настоящему положению;
БаллыМакс - максимальное количество баллов исходя из целевых показателей эффективности деятельности руководителей учреждений;
БаллыФакт – фактическое количество баллов за отчетный период, определенных исходя из фактического выполнения целевых показателей.

ВКВР рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени (без учета дней командировки, трудового отпуска, временной нетрудоспособности и т.п.) в календарном месяце.
Для контроля достаточности средств по фонду оплаты труда и соблюдения предельного уровня соотношения дохода до фактического начисления ВКВР руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру экономическим отделом учреждения ежемесячно производится соответствующий расчет.
Ответственность за предоставление недостоверной информации в Администрацию Аксайского района для установления руководителю размера ВКВР возлагается на руководителя учреждения, главного бухгалтера, заместителя руководителя по экономическим вопросам.
Вновь назначенным руководителям учреждений до истечения отчетного квартала сохраняется действовавший до назначения нового руководителя размер ВКВР.
Решение об установлении ВКВР руководителю учреждения вновь созданного учреждения (до момента начала осуществления медицинской деятельности) или руководителю учреждения, находящегося на капитальном ремонте, устанавливается в индивидуальном порядке без учета показателей оценки деятельности. По истечении указанного периода размер ВКВР определяется в порядке, определенном настоящим положением.
В случае превышения по итогам календарного года предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) ВКВР в следующем за отчетным годом не устанавливается.
ВКВР в следующем за отчетным годом не устанавливается главному бухгалтеру, заместителю руководителя по экономическим вопросам и другим лицам, допустившим превышение.

При недостаточности средств по фонду оплаты труда начисление ВКВР не осуществляется или производится в пониженном размере, о чем издается соответствующий приказ по учреждению.
Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения размер ВКВР определяется исходя из целевых показателей данной категории персонала, утвержденных локальным актом учреждения. При этом размер ВКВР заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения не может превышать размера ВКВР руководителя, сниженного не менее чем на 0,1. В том случае если размер ВКВР руководителя учреждения составляет 0,1 и менее, по решению руководителя размер ВКВР заместителям руководителя, главному бухгалтеру может быть сохранен в том же размере.

2.2. Премиальные выплаты
Премиальные выплаты по итогам работы за квартал (далее - премиальные выплаты) осуществляются за счет средств фонда оплаты труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.
Средства, предусмотренные на премиальные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру, не могут превышать 1,5% от фонда оплаты труда (без учета дополнительных ассигнований, предусмотренных на реализацию Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ Президента РФ).
Премиальные выплаты не согласовываются и не выплачиваются лицам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания.
Размер премиальных выплат не может превышать трех должностных окладов.
Конкретный размер премии зависит от выполнения целевых показателей и наличия финансовых возможностей учреждения.
Премиальные выплаты руководителям согласовываются с Администрацией Аксайского района.
При этом сумма премии начисляется в целых числах.
Заместителям руководителя, главным бухгалтерам начисление премии производится на основании приказа руководителя учреждения.
Размер премиальных выплат по итогам работы рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени (без учета дней командировки, трудового отпуска, временной нетрудоспособности и т.п.) в отчетном периоде.
В случаях, когда в отчетном периоде изменялся должностной оклад, начисление премиальных выплат производится пропорционально действовавшим в отчетном периоде окладам.
Размер премиальных выплат по итогам работы рассчитывается по формуле:

$$ПремияКв = \frac{ОклМакс / НормаРабВр * ФактОтрРабВр}{БаллыМакс} * БаллыФакт, где$$

ПремияКв - размер премиальных выплат руководителя за квартал, рублей;
ОклМакс – сумма должностных окладов руководителя за отчетный период с учетом финансовой возможности учреждения, рублей;
НормаРабВр – норма рабочего времени за отчетный период согласно производственному календарю (рабочих дней или часов);
ФактОтрРабВр – фактически отработанная норма рабочего времени за отчетный период (рабочих дней или часов);
БаллыМакс - максимальное количество баллов исходя из целевых показателей эффективности деятельности (программы деятельности учреждения) руководителей учреждений;
БаллыФакт – фактическое количество баллов за отчетный период, определенных исходя из фактического выполнения целевых показателей.

Начисление премиальных выплат по итогам работы заместителям руководителя, главным бухгалтерам производится исходя из целевых показателей данной категории персонала, утвержденных локальным актом учреждения.
При выполнении работы по второму трудовому договору (работа по совместительству) руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам премиальные выплаты не осуществляются.

3. Выплата за совокупный объем доходов, полученных от приносящей доход деятельности

В учреждениях, оказывающих услуги в рамках приносящей доход деятельности (включая оказание услуг по программам добровольного медицинского страхования), руководителям учреждений, заместителям руководителя, главным бухгалтерам в рамках действующего законодательства может производиться выплата за совокупный объем доходов, полученных от приносящей доход деятельности, только по основной должности, за исключением выполняемой работы по врачебной специальности.
Условия, порядок и размер выплаты определяются локальным актом учреждения, утвержденным в установленном порядке.
Выплата не начисляется от средств, полученных в виде безвозмездных поступлений, от сдачи в аренду основных средств, находящихся в оперативном управлении учреждения, и помещений (включая возмещения арендаторами коммунальных услуг и иных расходов по содержанию арендуемых помещений).
Размер выплаты заместителям руководителя и главным бухгалтерам не должен превышать размера выплаты, установленной для руководителя.

4. Выплата за совокупный объем услуг по обязательному медицинскому страхованию

Руководителям учреждений, заместителям руководителя, главным бухгалтерам учреждений здравоохранения за счет средств, предусмотренных по фонду оплаты труда в плане финансово-хозяйственной деятельности (с учетом выполнения государственного задания), может производиться выплата за совокупный объем услуг по обязательному медицинскому страхованию (далее – ОМС).
Условия, порядок и размер выплаты определяются локальным актом учреждения, утвержденным в установленном порядке.
Размер выплаты за отчетный период корректируется исходя из фактического количества баллов, определенных в соответствии с утвержденными Администрацией Аксайского района целевыми показателями эффективности деятельности руководителей учреждений здравоохранения за предыдущий квартал (далее - целевые показатели), и рассчитывается по формуле:

$$ВыплатаОМС = \frac{ВыплатаОМСрасч}{БаллыМакс} * БаллыФакт, где$$

ВыплатаОМС - размер выплаты за отчетный период за совокупный объем услуг по ОМС руководителя, рублей;
ВыплатаОМСрасч - размер выплаты за совокупный объем услуг по ОМС руководителя, сформированный в соответствии с локальным актом учреждения, рублей;
БаллыМакс - максимальное количество баллов исходя из целевых показателей эффективности деятельности (программы деятельности учреждения) руководителей учреждений;
БаллыФакт – фактическое количество баллов за предыдущий квартал, определенных исходя из фактического выполнения целевых показателей.
Выплата за совокупный объем услуг по ОМС не выплачивается лицам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания до даты снятия дисциплинарного взыскания.

5. Порядок и условия выплаты материальной помощи

Руководителям учреждений, заместителям руководителя, главным бухгалтерам учреждений может быть один раз в год оказана материальная помощь из фонда оплаты труда, предусмотренного на указанные цели.

Средства, предусмотренные на выплату материальной помощи, не могут превышать в целом по учреждению 1,0 % от фонда оплаты труда (без учета дополнительных ассигнований, предусмотренных на реализацию Указа Президента РФ).

Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

в случае тяжелого финансового положения, связанного с ликвидацией последствий и иных факторов (пожар, кража, аварии систем водоснабжения, отопления и иные непредвиденные обстоятельства);

в связи с рождением ребенка;

в связи с тяжелой болезнью;

в связи с юбилейными датами (юбилейными датами для трудовых коллективов организаций считаются: 25, 50, 100 и каждые последующие 50 лет со дня их основания, для граждан - 50, 55, 60 и каждые последующие 10 лет со дня рождения);

в связи с награждением ведомственными наградами (награждение Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, нагрудным знаком «Отличник здравоохранения»;

в связи с санаторно-курортным лечением;

к профессиональному празднику – Дню медицинского работника;

по другим уважительным причинам.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и её конкретных размерах (независимо от источника финансирования) принимается заместителем главы Администрации Аксайского района на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя, главным бухгалтерам учреждений принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника. Размер, условия и порядок ее выплаты определяется локальным актом учреждения, утвержденным в установленном порядке.

6. Дополнительные условия

Руководителям учреждений, заместителям руководителя, главным бухгалтерам учреждений устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) не должны превышать предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, предусмотренного нормативной базой по оплате труда.

Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения определяется на основании численности работников списочного состава по статистической отчетности формы П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении

работников», рассчитанной как среднее значение за календарный год, и постановления Администрации Аксайского района от 27.12.2016 № 580 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения Аксайского района, находящихся в ведении Администрации Аксайского района».

Ответственность за соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера несут руководитель учреждения, главный бухгалтер и заместитель руководителя по экономическим вопросам, а также другие работники, на которые возложено осуществление контроля.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава, определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Для руководителя учреждения общая сумма стимулирующих выплат по основной должности (премиальные выплаты по итогам работы, выплата за совокупный объем услуг по ОМС, выплата за совокупный объем доходов, полученных от приносящей доход деятельности, и (или) выплата за качество) не может превышать 6,0 должностных окладов (в среднем в месяц, нарастающим итогом с начала года), начисленных пропорционально фактически отработанному времени в отчетном периоде. В общей сумме стимулирующих выплат не учитываются размер выплат стимулирующего характера медицинским организациям, оказывающим медицинские услуги в системе обязательного медицинского страхования, за выполнение целевых показателей деятельности медицинских организаций по достижению доступности и качества медицинской помощи из средств нормативного страхового запаса ТФОМС Ростовской области.