|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
| Председатель профсоюзного комитета Калашникова О.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Главный врач ГБУЗСО«Талицкая ЦРБ» Редькин В.И.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Свердловской области** **«Талицкая центральная районная больница**»**на 2015-2018годы**Утвержден на конференции коллектива работников( протокол № \_\_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015г.) |

Содержание коллективного договора

Раздел 1.Общие положения.

Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор.

Раздел 3. Гарантии в области занятости.

Раздел 4. Рабочее время.

Раздел 5. Время отдыха. Отпуска.

Раздел 6. Положение об оплате труда. Гарантийные и компенсационные выплаты.

Раздел 7. Условия работы и охрана труда. Экологическая безопасность.

Раздел 8. Охрана труда женщин.

Раздел 9. Компенсация вреда, причиненного здоровью работника.

Раздел 10. Обеспечение социальных гарантий работникам.

Раздел 11. Обеспечение условий труда и социальных гарантий молодежи.

Раздел 12. Обеспечение условий деятельности организации Профсоюза, профсоюзного комитета.

Раздел13.Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

Раздел 14. Заключительные положения.

**Приложения к коллективному договору.**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.

2.Перечень должностей работников, которым предоставляются дополнительные отпуска и сокращенный рабочий день в связи с вредными условиями труда.

3. Мероприятия по охране труда

4. Норма бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

5. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих средств и обеззараживающих средств,

6. Состав совместного комитета (комиссии) по охране труда

7. Список профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов.

8. Состав комиссии по персонифицированному учету.

9. Состав комиссии по социальному страхованию.

10. Состав комиссии по трудовым спорам.

11. Состав комиссии по предоставлению мер социальной поддержки

12. Состав тарификационной комиссии,Порядок проведения тарификации работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Свердловской области «Талицкая центральная районная больница»

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1. Коллективный договор** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с:

* Конституцией Российской Федерации;
* Трудовым кодексом Российской Федерации *(далее – ТК РФ);*
* Федеральным законом “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” *(далее – ФЗ «О профсоюзах…»);*

**1.3. Стороны коллективного договора.**

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

1.3.1. Работодатель – государственное бюджетное учреждение здравоохранения Свердловской области «Талицкая центральная районная больница» в лице главного врача Редькина Василия Ивановича действующего на основании Устава*,*

1.3.2. Работники учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация: районный комитет профсоюза работников здравоохранения в лице ее Председателя Калашниковой О.В.

**1.4. Действие коллективного договора.**

1.4.1. **Настоящий коллективный договор вступает в силу с «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015г. и действует до «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2018г.**

За 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора, стороны обязуются вступить в переговоры о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего. Условия, установленные настоящим коллективным договором, сохраняют свое действие до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор.

1.4.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения*(ч.3 ст.43 ТК РФ)*.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией *(ст. 30 ТК РФ).*

1.4.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения*(ч.4 ст.43 ТК РФ).*

1.4.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации *(ч.5 ст.43 ТК РФ).*

1.5. Общие обязательства сторон.

1.5.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать требования трудового законодательства;

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;

- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать безопасные условия труда;

- обеспечить работников оборудованием, инструментами, расходными материалами, иными средства­ми, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- повышать профессиональный уровень работников;

- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников;

- исполнять иные обязательства, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.5.2.Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать укреплению в учреждении трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего кол­лективного договора;

- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда;

- в случае необходимости вносить в соответствующие органы предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц организации, которые нарушают законодательство о труде *(ст.370 ТК РФ).*

1.5.3. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным пред­ставителем работников организации, уполномочивших его решением общего собрания (кон­ференции) представлять их интересы в области труда и связанных с ним соци­ально-экономических отношений.

1.5.4. При принятии решений по социально-трудовым вопросам работода­тель предварительно учитывает мнение профсоюзного комитета в установленном порядке и обеспечивает его необхо­димой информацией и нормативной документацией.

1.5.5. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забасто­вок в период действия коллективного договора при условии выполнения работо­дателем принятых обязательств.

**1.6. Работодатель обеспечивает:**

- предварительное согласование настоящего коллективного договора в *комитете Профсоюза работников здравоохранения*

- уведомительную регистрацию настоящего коллективного договора в Государственное казенное учреждение «Талицкий центр занятости».

 **Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

**2.1. Трудовые отношения** - 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 работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 Трудового кодекса Российской Федерации).

**2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме**, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон *(ст.67 ТК РФ)*. Порядок и условия заключения трудового договора, содержание трудового договора определяются Трудовым кодексом Российской Федерации *(ст.ст. 57-61, 63-67 ТК РФ).*

**2.3. Условия трудового договора** не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Отраслевыми соглаше­ниями и настоящим коллективным договором.

**2.4. Работодатель и работники** обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором *(ст.60 ТК РФ).*

**2.5. Перевод работников на другую работу**, изменение определенных сторонами усло­вий трудового договора осуществляются в порядке, установленном законода­тельством *(ст.ст. 72-74 ТК РФ).*

**2.6. Работодатель обязуется:**

2.6.1. осуществлять прием на работу граждан в соответствии с их квалификацией;

2.6.2. при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, и коллективным договором.

2.6.3. издать приказ (распоряжение) о при­еме работника на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой долж­ности), условий оплаты труда, условий испытания при приеме на работу, огово­ренных в трудовом договоре;

2.6.4. соблюдать требования при обработке и передаче персональных данных работника и гарантии их защиты, установленные ст.ст.86,88 ТК РФ; утвердить порядок хранения и использования персональных данных работника *(ст.87 ТК РФ);*

**2.7.Стороны пришли к соглашению**, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в порядке, установленном ст.81 ТК РФ, а в случае увольнения члена профсоюза – по согласованию с профсоюзным комитетом.

**2.8. Профсоюзный комитет обязуется**:

2.8.1. осуществлять контроль правильности заключения и прекращения тру­довых договоров работников с работодателем;

2.8.2. контролировать увольнение членов профсоюза:

а) при сокращении штата или численности работников *(п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ);*

б) при несоответствии работника выполняемой работе *(п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ);*

в) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей *(пункты 5, 6 ч.1 ст.81 ТК РФ);*

г) по инициативе работодателя (в отношении работников, избранных в состав профсо­юзных органов и не освобожденных от производственной работы - ст.374 ТК РФ);

д) по инициативе работодателя (в отношении работников, являвшихся членами проф­союзных органов, в течение двух лет после окончания срока их полномочий – ст.376 ТК РФ);

2.8.3.требовать от работодателя расторжения трудового договора с должностны­ми лицами, если они нарушают законодательство о труде, о профсоюзах, не выпол­няют своих обязательств по коллективному договору, соглашению *(п.2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гаран­тиях деятельности»).*

# Раздел 3. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

**3.1. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются** совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

**3.2. Работодатель обязуется:**

3.2.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорга­низацией, а также сокращением численности и штата, рассматривать предвари­тельно с участием профсоюзного комитета;

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

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о созда­нии комиссии, занимающейся вопросами высвобождения:

- не позднее чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись*(ст. 180 ТК РФ);*

- помимо выходных пособий, предусмотренных ст.178 ТК РФ, выплачивать увольняемым работникам, имеющим продолжительный стаж работы в данной организации выходное пособие.

3.2.3. Предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщать профсоюзному комитету и органам государственной службы занятости населения о возможном массовом увольнении работников, инфор­мировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может кос­нуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудо­вых договоров с работниками, в целях совместной разработки мер, направленных на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (приостановка найма, перевод на режим неполного рабочего времени и др.). Согласно ст.82 ТК РФ .

3.2.4. Обеспечивать предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений – молодым специалистам, прибывшим для работы в органи­зацию по предварительному договору или заявке.

3.2.5. Организовать работу по подготовке, переподготовке, повышению квалификации, аттестации и сертификации работников.

3.2.6. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) оказывать содействие в оформлении досрочной пенсии лицам предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);

б) с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест *(ст.74 ТК РФ);*

в) при проведении аттестации на соответствие занимаемой должности не медицинских (фармацевтических) работников, которая может послужить основанием для увольнения вследствие недостаточной квалификации *(п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ),* в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей органов Профсоюза *(ч.3 ст.82 ТК РФ).*

**3.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

3.3.1. принимать уча­стие в разработке программы занятости;

3.3.2. обеспечивать защиту прав и законных интересов работников-членов профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором;

3.3.3. оказывать помощь работодателю в организации работы по подготовке, переподготовке, повышению квалификации, аттестации и сертификации работников;

3.3.4. осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

3.4.Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при со­кращении численности или штата работников имеют лица:

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

**Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

**4. Работодатель обязуется:**

**4.1.Обеспечивать**:

4.1.1. Нормальную продолжительность рабочего времени работников организа­ции – не превышающую 40 часов в неделю *(ст.91 ТК РФ)*, для медицинских работников - сокращенную продолжительность рабочего времени не более 38,5 часов в неделю *(ст.350 ТК РФ, Приказ Минздрава СССР от 12.12.1940г. №584).*

4.1.2. Сокращенную продолжи­тельность рабочего времени для работников в связи с нервно-психическим напряжением в труде, для работников, работающих во вредных условиях труда (Приказ Наркомздрава СССР от 12.12.40 № 584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников»; постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 (с изм. и доп.) «Об утверждении "Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» /Раздел XL «Здравоохранение»/, Постановление Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»).

Перечень должностей медицинских работников и структурных подразделений ЛПУ, имеющих право на сокращенную продолжительность рабочего времени **– в Приложении №2.**

4.1.3. Продолжительность рабочего времени для лиц от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю, для инвалидов I, II групп – не более 35 часов в неделю *(ст.92 ТК РФ).* Продолжительность рабочей недели для женщин, работающих в сельской местности, 36 часов *(пост. Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. №298/3-1).*

**4.2. Конкретную продолжительность ежедневной работы (смены)** и трудовой распорядок в организации определять в правилах внутреннего трудово­го распорядка, разработанных с учетом мнения профкома *(ст.ст. 94, 189, 190 ТК РФ).*

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

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

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

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

**4.6. Доводить графики сменности** до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается *(ст.103 ТК РФ).*

**4.9. Соблюдать ограничения**, установленные статьей 96 ТК РФ при привлечении работников к работе в ночное время:

Женщины, имеющие детей до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соот­ветствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без суп­руга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возра­ста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Не привлекаются к работе в ночное время беременные женщины, работники, не достигшие 18 лет.

**4.10. Продолжительность работы по совместительству** (норма рабочего времени в неделю) медицинских и фармацевтических работников устанавливается по соглашению между работником и работодателем в трудовом договоре по совместительству. По каждому трудовому договору по совместительству она не может превышать:

- для медицинских и фармацевтических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю;

- для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. При этом продолжительность работы по совместительству по конкретным должностям в учреждениях и иных организациях федерального подчинения устанавливается в порядке, определяемом федеральными органами исполнительной власти, а в учреждениях и иных организациях, находящихся в ведении субъектов Российской Федерации или органов местного самоуправления, - в порядке, определяемом органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления;

- для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели *(Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30 06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).*

**4.11.Включить в счет рабочего времени часы**, затраченные на выполнение мероприятий ГО, ЧС и пожарной безопасности.

**Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА, ОТПУСКА**

**5.1. Работодатель обязуется:**

5.1.1. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут предоставлять работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка *(ст. 108 ТК РФ).*

5.1.2. обеспечивать работникам возможность приема пищи в течение рабочего времени на тех работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно *(ч.3 ст.108 ТК РФ).* Перечень таких работ, порядок и место приема пищи утвержден работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и является приложением к настоящему коллективному договору **– *приложение № 1.***

5.1.3. работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставлять помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка *(ст.258 ТК РФ).*

5.1.4. обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов *(ст.110 ТК РФ).*

5.1.5. Всем работникам организации предоставлять ежегодный основной опла­чиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохране­нием места работы (должности) и среднего заработка *(ст.114, 115 ТК РФ)*. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливать продолжительностью не менее 31 календарного дня, который мо­жет быть использован ими в любое удобное для них время года *(ст.267 ТК РФ).*

5.1.6. Отпуск за первый год работы предоставлять работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последу­ющие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очереднос­тью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск предос­тавлять и до истечения шести месяцев *(ст.122 ТК РФ).*

5.1.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегод­но в соответствии с графиком отпусков. График отпусков на следующий год утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем до 15 декабря текущего года *(ст.123 ТК РФ).*

5.1.8. В соответствии с законодательством *(ст.116 ТК РФ)* работникам органи­зации предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда *(ст.117 ТК РФ)* (в соответствии со «Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый от­пуск и сокращенный рабочий день», утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 (с изм. и доп.);

- за ненормированный рабочий день продолжительностью от 3 до 14 календарных дней *(ст.119 ТК РФ);*

- за непрерывный стаж работы более трех лет в отдельных подразделениях и должностях (пункт 32 Постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 22 сентября 1977 года № 870 «О мерах по дальнейшему улучшению народного здравоохранения», пункт 9 Постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 19 августа 1982 года № 773 «О дополнительных мерах по улучшению охраны здоровья населения»), перечень которых утвержден по согласованию с профсоюзным комитетом.

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, являются приложениями к настоящему коллективному договору **– *приложения* № 2.**

5.1.9. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммировать с ежегодным ос­новным оплачиваемым отпуском. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчислять в календарных днях и максимальным пределом не ограничивать *(ст.120 ТК РФ)*

Если отпуск, предоставляемый работнику, установлен (полностью или частично) в рабочих днях, то продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска следует исчислять в порядке, определенном в Письме Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 01.02.2002г.
№625-ВВ.

5.1.10. Предоставлять на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - 35 календарных дней в году *(ст.128 ТК РФ);*

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году *(ст.128 ТК РФ);*

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - 14 календарных дней в году *(ст.128 ТК РФ);*

- работающим инвалидам - 60 календарных дней в году *(ст.128 ТК РФ);*

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, проводов сына в ВС РФ - пять календарных дней *(ст.128 ТК РФ);*

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, в удобное для них время - 14 календарных дней *(ст.263 ТК РФ).*

5.1.11. Отпуска женщинам по беременности и родам предоставлять в соответствии со ст.255 ТК РФ; отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста – в соответствии со ст.256 ТК РФ, отпуска работникам, усыновившим ребенка, – в соответствии со ст.257 ТК РФ. Работник вправе, письменно известив работодателя за две недели, прервать отпуск по уходу за ребенком и досрочно выйти на работу. Досрочный выход на работу не лишает работника права на предоставление оставшейся части отпуска по уходу за ребенком.

5.1.12. Предоставлять за счет средств социального страхования одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за деть­ми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть ис­пользованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по свое­му усмотрению, *(ст.262 ТК РФ).*

5.1.13. Учитывать, что:

- по соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска дол­жна быть не менее 14 календарных дней.

-отзыв из отпуска допускать только с согласия работника *(ст. 125 ТК РФ)*

- не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда *(ч.3 ст. 125 ТК РФ).*

**5.2. Работодатель и профсоюзный комитет согласились**, что в стаж работы, дающий право на ежегод­ный основной оплачиваемый отпуск, включаются дополнительные периоды времени *(ст.121 ТК РФ):*

- период при­остановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней - до выплаты задержанной суммы *(ст.142 ТК РФ);*

- период участия в забастовке *(ст. 414 ТК РФ).*

**5.3. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять** профсоюзный контроль за исполнением законодательства об отпусках.

**5.4. Работодатель обязуется: работникам**, активно принимающим участие в мероприятиях,связанных с повышением уровня подготовки работников учреждения к действиям в условиях чрезвычайной ситуации мирного и военного времени и входящим в состав формирований и добровольных противопожарных дружин*,* предусмотреть материальное поощрение, в виде персональных повышающих коэфициентов, при наличии средств в учреждении.

**Раздел 6.ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

 **ГБУЗ СО «Талицкая ЦРБ»**

**Глава 1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии
с постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области» , о внесении изменения в [Положение](#Par37) о предоставлении в 2015 году единовременных компенсационных выплат отдельным категориям медицинских работников, работающих в сельских населенных пунктах либо рабочих поселках, расположенных на территории Свердловской области, утвержденное постановлением Правительства Свердловской области от 27.05.2015 № 415‑ПП, постановление Правительства Свердловской области «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Свердловской области» от 30.09.2015.№ 866-ПП, приказ Министерства здравоохранения Свердловской области «Об утверждении размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях здравоохранения Свердловской области» от 18.09.15 №1382-п.

1.2. Настоящее Положение устанавливает:

- размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- условия оплаты заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера;

1.3. Заработная плата работников ГБУЗ СО «Талицкая ЦРБ» включает: оклады по занимаемой должности, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых медицинских услуг.

* 1. Положение об оплате труда работников учреждения утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения профсоюзного органа работников.

1.6. 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.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), производится доплата до минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.10. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, средств государственных внебюджетных фондов (территориального фонда обязательного медицинского страхования) и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.11. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда ГБУЗ СО «Талицкая ЦРБ» должна составлять не более 40 процентов.

**Глава 2. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников**

2.1. Размеры должностных окладов медицинских работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.2. Определение окладов младшего медицинского персонала производится в соответствии с таблицей 1.

***Таблица 1***

 ***Размеры окладов работников***

***по профессиональной квалификационной группе***

***«Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Квалификационный уровень* | *Наименование должности* | *Оклад* *(рублей)* |
| *I квалификационный* *Уровень* | *санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными.* | *7000,0* |

2.3. Определение окладов среднего медицинского персонала производится в соответствии с таблицей 2*.*

***Таблица 2***

***Размеры окладов работников по профессиональной квалификационной группе***

 ***«Средний медицинский и фармацевтический персонал»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Квали-фика-цион-ный уровень* | *Должности служащих, отнесенные**к квалификационным уровням* | *Долж-ностной оклад**по ПКГ**(рублей)* |
| *1* | *2* | *3* |
| *1* | *медицинский статистик; медицинская сестра стерилизационной; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор* | *8000,0* |
| *2* | *помощник врача-эпидемиолога; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант;* | *9000,0* |
| *3* | *Фармацевт, медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; медицинская сестра участковая, фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам**медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя); медицинская сестра по массажу* | *9500,0* |
| *4* | *Акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра – анестезист; зубной врач; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики; фельдшер-лаборант; фельдшер разъездной бригады, фельдшер - лаборант* | *10000,0* |
| *5* | *Старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер); заведующий фельдшерско – акушерским пунктом – фельдшер (акушерка - медицинская сестра)* | *11000,0* |

2.4. Определение окладов врачебного персонала производится в соответствии с таблицей 3.

***Таблица 3***

***Размеры окладов работников***

***по профессиональной квалификационной группе***

 ***«Врачи и провизоры»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Квали-фика-цион-ный уровень* | *Должности служащих, отнесенные**к квалификационным уровням* | *Долж-ностной оклад**по ПКГ**(рублей)* |
| *1* | *2* | *3* |
| *1* | *Врач-интерн;*  | *12500,0* |
| *2* | *Врачи-специалисты; провизор-аналитик.* | *14000,0* |
| *3* | *Врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений, станций (отделений) скорой медицинской помощи; врачи-терапевты участковые; врачи-педиатры участковые; врачи общей практики (семейные врачи)*  | *16000,0* |
| *4* | *Врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений:**Акушерское; гинекологическое; офтальмологическое; хирургическое.* | *17000,0* |

2.5. Определение окладов руководителей структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием производится в соответствии с таблицей 4.

***Таблица 4***

***Размеры окладов работников по профессиональной квалификационной группе:***

 ***«Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Квали-фика-цион-ный уровень* | *Должности служащих, отнесенные**к квалификационным уровням* | *Долж-ностной оклад**по ПКГ**(рублей)* |
| *1* | *2* | *3* |
| *1* | *Заведующий структурным подразделением (филиалом, отделением, лабораторией, кабинетом);*  | *19000,0* |
| *2* | *Заведующий отделением хирургического профиля стационаров: акушерское, гинекологическое офтальмологическое , хирургическое.* | *21000,0* |

По должности санитар-водитель должностной оклад — 11000 рублей.

По должности главная медицинская сестра должностной оклад —
23000 рублей.

2.7. Медицинским работникам учреждений, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах, а также медицинским работникам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждений, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов. Перечень должностей медицинских работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов за работу в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах, приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

**Глава 3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением должностей медицинских и научных работников) и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности химика-эксперта учреждения; социального работника, специалиста по социальной работе, медицинского психолога, специалистов по социальной работе хосписов и отделений, оказывающих паллиативную медицинскую помощь;

устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 г. № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», и определены в таблице 5.

***Таблица 5***

***Размеры окладов работников***

***по профессиональным квалификационным группам должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Наименование ПКГ* | *Ква-ли-фика-цион-ный уровень* | *Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням* | *Долж-**ностной оклад**по ПКГ**(рублей)* |
| *1* | *2* | *3* | *4* |
| *Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг* | *1* | *специалист по социальной работе* | *11000,0* |
| *2* |  *медицинский психолог*  | *13000,0* |

3.2. Размеры окладов работников, занимающих должности административно-хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», и определены в таблице 6.

***Таблица 6***

***Размеры окладов работников***

***по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Наиме-нова-ние ПКГ* | *Квали-фика-цион-ныйуро-вень* | *Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням* | *Долж-ностной оклад**по ПКГ**(рублей)* |
| *1* | *2* | *3* | *4* |
| *Обще-отрас-левые долж-ности служа-щихперво-го уровня* | *1* | *Архивариус; делопроизводитель; кассир.* | *7000,0* |
| *2* | *должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»* | *7500,0* |
| *Обще-отрас-левые долж-ности служа-щихвторо-го уровня* | *1* | *администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техник; техник-программист;*  | *8000,0* |
| *2* |  *заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория* | *9000,0* |
| *3* |  *заведующий производством (шеф - повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификацион-ного уровня, по которым может устанавливаться Iвнутридолжностная категория* | *10000,0* |
| *4* | *механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»* | *11000,0* |
| *5* | *начальник гаража;*  | *12000,0* |
| *Обще-отрас-левые долж-ности служа-щих третье-го уровня* | *1* | *бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер; инженер по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; психолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт; ведущий специалист размещения заказов; менеджер по закупкам.* | *13000,0* |
| *2* | *должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория* | *14000,0* |
| *3* | *должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория.* | *15000,0* |
| *4* | *должности служащих первого квалификацион-ного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»* | *16000,0* |
| *5* | *главные специалисты: в отделах, заместитель главного бухгалтера* | *17000,0* |
| *Обще-отрас-левые долж-ности служа-щихчетвер-того уровня* | *1* | *Начальник штаба ГО и ЧС; начальник отдела автоматизации (информации); начальник отдела кадров (спецотдела); начальник отдела материально-технического снабжения; начальник технического отдела; начальник юридического отдела.* | *19000,0* |

3.3. Размеры окладов работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования

***Таблица 7***

***Размеры окладов работников образования,***

***работающих в системе здравоохранения***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Наименование ПКГ* | *Квали-фика-цион-ный уровень* | *Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням* | *Долж-**ностной оклад**по ПКГ(рублей)* |
|  | *3* | *воспитатель* | *12000,0* |

3.5. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие) устанавливаются на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и определены в таблице 8.

***Таблица 8***

***Размер оклада по профессиональным***

***квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Наиме-нова-ние ПКГ* | *Ква-лифи-ка-цион-ныйуро-вень* | *Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням* | *Долж-ностной оклад**по ПКГ**(рублей)* |
| *Обще-отрас-левые про-фессиирабо-чих перво-го уровня* | *1* | *Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства».**Гардеробщик; дворник;  дезинфектор; истопник; кладовщик; сестра-хозяйка; уборщик служебных помещений; машинист по стирке белья; подсобный рабочий, кухонный рабочий, слесарь-сантехник, слесарь по обслуживанию теплосетей; электромонтер; электросварщик; инженер по холодильным установкам; техник по медицинской аппаратуре; токарь; электромонтер.* | *6000,0* |
| *2* | *Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)* | *6500,0* |
| *Обще-отрас-левые про-фессиирабо-чих второ-го уровня* | *1* | *Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»; водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных машин.* | *7000,0* |
| *2* | *Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалифика-ционных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»* | *7500,0* |
| 3 | *Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих,  выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»* | *8000,0* |
| 4 | *Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями  настоящей ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)* | *9000,0* |

**Глава 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Указанным работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

4.2. Повышенная оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и особым характером работ, устанавливается в соответствии со статьей 147Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышенная оплата труда устанавливается в размере, определенном
по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах или аттестации рабочих мест по условиям труда, не менее 4 процентов оклада (должностного оклада). Если по итогам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест вредных и (или) опасных производственных факторов не выявлено, то указанная выплата прекращается.

4.3. Размеры компенсационных выплат медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Свердловской области от 18.09.2015 № 1382-п устанавливаются в размерах, определенных в Приложении № 2.

4.4. В соответствии с Трудовым кодексом доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется пропорционально объему дополнительно выполненной работы, определяемому по соглашению сторон.

4.5. В соответствии с Трудовым кодексом доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии с Трудовым кодексом устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора пропорционально объему выполняемой работы.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов в размере 20 процентов часовой ставки (должностного оклада).

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

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

Доплата устанавливается в размере одинарной часовой ставки сверх должностного оклада (оклада по профессии рабочих) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой ставки сверх должностного оклада (оклада по профессии рабочих), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера части должностного оклада (оклада по профессии рабочих) в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

Режим и учет рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками учреждений дежурств на дому устанавливаются
в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.04.2014 № 148н «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому».

4.10. К заработной плате всех работников учреждений здравоохранения применяется районный коэффициент в размере 1,15 за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

**Глава 5. Порядок и условия установления выплат**

**стимулирующего характера**

5.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся следующие выплаты:

- выплата за интенсивность и высокие результаты труда;

- выплата за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы;

5.3. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимаются руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер стимулирующих выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по ПКГ работников на повышающие коэффициенты (проценты) или на основе бальной оценки. Положение о порядке выплат стимулирующего характера, осуществляемых работникам ГБУЗ СО «Талицкая ЦРБ» (Приложение № 3) Премиальные выплаты по итогам работы в абсолютном размере.

Применение повышающих коэффициентов (процентов) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат или выплат компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении или в виде коэффициентов к окладу (должностному окладу) по ПКГ. Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.4. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относится ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы (далее - надбавка).

Надбавка выплачивается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности, как правило, в условиях, отличающихся от нормальных(сложность, срочность, особый режим и график работы).

5.5.Условиями для выплаты надбавки являются:

1) исполнение трудовых (служебных) обязанностей работника в условиях, отличающихся от нормальных, в том числе работа в учреждении (структурном подразделении), работа в учреждениях (структурных подразделениях), оказывающих скорую медицинскую помощь (далее – СМП), паллиативную медицинскую помощь;

2) привлечение работника к выполнению особо важных и ответственных работ;

3) ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей;

4) наличие у работника научных степеней, почетных званий, знаков отличия, полученных за достижения в труде;

5) удовлетворенность населения качеством медицинской помощи.

5.6. В связи с исполнением трудовых (служебных) обязанностей работников СМП в условиях, отличающихся от нормальных всем работникам разъездных бригад СМП установить повышающий коэффициент 0,2.

5.7.В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации в рамках выплат за качество выполняемых работ устанавливаются следующие виды выплат:

1) надбавка за квалификационную категорию;

2) персональный повышающий коэффициент;

3) выплаты отдельным категориям медицинских работников за оказание дополнительной медицинской помощи и выполнение обязанностей
по повышению качества организации и оказания медицинской помощи.

5.8. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается медицинским, фармацевтическим, педагогическим работникам и по должностям специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг, в процентах к окладу (должностному окладу) в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Свердловской области от 18.09.2015 № 1382-п в следующих размерах:

1) при наличии второй квалификационной категории — 10 процентов;

2) при наличии первой квалификационной категории — 20 процентов;

3) при наличии высшей квалификационной категории — 30 процентов.

 Квалификационная категория медицинских и фармацевтических работников учитывается при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Квалификационная категория врачей-руководителей структурных подразделений учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Квалификационная категория провизоров (фармацевтов) – руководителей аптечных учреждений, входящих на правах структурных подразделений в состав учреждений, учитывается по специальности «Управление и экономика фармации» или по провизорской (фармацевтической) специальности.

Квалификационная категория руководителей структурных подразделений учреждений со средним медицинским образованием учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала учреждения.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается на 5 лет со дня издания приказа Министерства здравоохранения Свердловской области
о присвоении квалификационной категории.

5.9. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента
и его размерах принимается руководителем учреждения персонально
в отношении конкретного работника с учетом соответствия качества работы установленным критериям. Размер повышающего коэффициента в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Свердловской области от 18.09.2015 № 1382-п, не может превышать 3,0.

5.10. Отдельным категориям медицинских работников устанавливаются выплаты стимулирующего характера за оказание дополнительной медицинской помощи и выполнение обязанностей по повышению качества организации и оказания медицинской помощи в пределах установленной им нормальной продолжительности рабочего времени осуществляются в соответствии с приложением № 4 к Положению.

5.11. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за образцовое качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы;

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований, средств внебюджетных фондов (обязательного медицинского страхования) на оплату труда работников учреждения. Кроме того, для премирования работников могут использоваться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения:

заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

5.12. При премировании учитываются:

1) достижение показателей здоровья населения ;

2) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

3) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

4) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

5) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

6) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

7) участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

5.13. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой Правительства Свердловской области, Губернатора Свердловской области, Министерства здравоохранения Свердловской области;

награждении нагрудными знаками "Отличник здравоохранения".

5.14. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

5.15. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

5.16. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по учреждению, или является составной частью положения об оплате труда работников учреждения. Приложение № 3.

Все виды премий выплачиваются в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии не ограничены.

5.17. Учреждение здравоохранения, осуществляющие предпринимательскую или иную приносящую доход деятельность, имеют право в пределах фонда оплаты труда, сформированного в установленном порядке от этих видов деятельности, производить надбавки стимулирующего характера за совокупный объем выполненных услуг в соответствии с локальным нормативным актом, утвержденным руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

 Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за месяц и премия по итогам работы за год.

**Глава 6. Оплата труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера.**

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

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений здравоохранения Свердловской области, утвержденным Министерством.

6.4. Должностные оклады устанавливаются ниже должностного оклада руководителя учреждения:

- заместитель главного врача по медицинскому обслуживанию населения района на 10%

- заместитель главного врача по медицинской части на 15%

- заместитель главного врача по поликлинической работе на 15 %

- заместитель главного врача по экономическим вопросам на 15%

- главный бухгалтер на 15%

6.5. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

6.6. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки
и целевыми показателями эффективности работы. Размеры, порядок и критерии премирования руководителей утверждаются приказом Министерства.

6.7. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются премии, предусмотренные главой 5 настоящего Положения.

6.8. Врачам - руководителям учреждений и их заместителям - врачам разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности, с оплатой в размере до 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности, с письменного разрешения работодателя.

Работа руководителей и их заместителей по специальности независимо от ее характера и объема должна отражаться в соответствующих документах. Размер доплаты определяется приказом по учреждению.

**Глава 7. Другие вопросы оплаты труда.**

7.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих не вошедшие в приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 247н от 29 мая 2008 года определены в Таблице 9.

**Таблица 9.**

|  |  |
| --- | --- |
| Должности служащих | Должностной оклад (рублей) |
| *Ведущий специалист размещения заказов; менеджер по закупкам* | *16 000,0* |
| *Начальник штаба ГО и ЧС; начальник отдела автоматизации (информации); начальник отдела закупа; начальник юридического отдела.* | *19 000,0* |

Приложение №1

к Положению об оплате труда работников

«ГБУЗ СО Талицкая ЦРБ»

**Перечень**

**Должностей медицинских и фармацевтических работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер должностных окладов за работу в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах**

1. Заведующие филиалом, отделениями, поликлиникой, кабинетами и другими подразделениями.
2. Врачи (врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый, врач-стоматолог, врач-терапевт, врач-дермато-венеролог, врач-фтизиатр участковый, врач-фтизиатр, врач-эпидемиолог, врач-лаборант, врач-хирург, врач-рентгенолог, врач УЗИ, врач ОВП и др.)
3. Средний медицинский персонал ( старшая медицинская сестра, заведующий ФАП фельдшер, фельдшер участковый, фельдшер, фельдшер-дермато-венеролог, фельдшер кабинета медицинской профилактики, фельдшер ДДУ(школы), фельдшер лаборант, фельдшер молочно-раздаточного пункта, акушерка, медицинская сестра стерилизационной, медицинский статистик, медицинский дезинфектор, медицинский регистратор, медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра кабинета медицинской профилактики, медицинская сестра участковая, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра физиотерапии, медицинская сестра патронажная, зубной врач, лаборант, рентгено-лаборант и др.)

Приложение №2

к Положению об оплате труда работников

«ГБУЗ СО Талицкая ЦРБ»

**Размеры выплат компенсационного характера медицинским работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, связанных с оказанием психиатрической, противотуберкулезной помощи, диагностикой и лечением ВИЧ-инфицированных**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № строки | Наименование учреждения, структурного подразделения, должности (специальности, категории работников | Размер повышения к окладу (должностному окладу), процентов |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи |
| 2. | Структурные подразделения (в том числе отделения, кабинеты, оказывающие психиатрическую помощь  |  |
| 3. | - Врачи (Врач-психиатр участковый, Врач-психиатр-нарколог, Врач-психиатр детский)  - средний медицинский персонал (фельдшер-нарколог, медицинская сестра психиатра, медицинская сестра нарколога) - медицинский психолог | 25 |
|  |  |  |
| 4 | Медицинские работники, участвующие в оказании противотуберкулезной помощи |
| 5 | Туберкулезные (противотуберкулезные) структурные подразделения (в том числе отделения, кабинеты) оказывающие противотуберкулезную помощь |  |
| 6 | - Врачи (заведующий кабинетом, заведующий отделением врач-фтизиатр, врач-фтизиатр, врач-фтизиатр участковый ;- средний медицинский персонал (фельдшер, медицинская сестра, медицинская сестра палатная)- младший медицинский персонал (санитарка палатная) | 30 |
| 7 | Медицинские работники, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а так же лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека |
| 8 | Структурные подразделения (кабинеты, лаборатории) оказывающих медицинскую помощь ВИЧ-инфицированным и осуществляющие лабораторную диагностику ВИЧ-инфекции |  |
| 9 | - Врачи (врач-клинической лабораторной диагностики) - средний медицинский персонал (фельдшер-лаборант, лаборант, фельдшер , медсестра ) | 60 |
| 10 | Медицинские работники, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека | 60 |

Приложение № 3

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ПОРЯДОКЕ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫХРАБОТНИКАМ**

 **ГБУЗ СО «ТАЛИЦКАЯ ЦРБ»**

 1) Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества предоставление медицинских услуг, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

 Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения.

 2) Разработанные показатели и критерии эффективности деятельности работников позволяют установить действенные механизмы зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества предоставляемых медицинских услуг.

 3) Распределение стимулирующих выплат производится 2-уровневой комиссией, утвержденной приказом по учреждению.

 1 уровень – структурное подразделение. Комиссия формируется из двух или трех человек, в том числе: заведующий отделением, старшая медицинская сестра, председатель первичной профсоюзной организации (при наличии).

Заведующий отделением и старшая медицинская сестра отделения:

1) проводят сбор и учет информации, необходимой для оценки выполнения показателей эффективности врачами и медицинскими сестрами;

2) оценивают работу сотрудников на основании показателей и критериев эффективности деятельности каждого работника, утвержденных руководителем медицинского учреждения;

3) заполняют отчетную форму, утвержденную в медицинском учреждении, и представляют ее на Комиссию 2 уровня.

Функции комиссии:

- оценивает выполнение показателей эффективности работниками структурного подразделения;

- оформляет решение комиссии протоколом (или другим установленным документом), который представляет на Комиссию 2 уровня;

- знакомит работников с оценкой их работы под подпись.

2 уровень - центральная комиссия организации. Данная комиссия формируется из 5 и более человек: руководитель (или его заместитель), экономист, бухгалтер, специалист отдела кадров, председатель профкома и др.

Функции комиссии:

- распределяет средства к премированию по структурным подразделениям;

- определяет размер премии по утвержденным критериям;

- рассматривает спорные вопросы от работников по стимулирующим выплатам;

- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат сотрудникам учреждения.

4) Механизмы распределения стимулирующих выплат конкретным работникам на основе бальной оценки.

5) Выплаты конкретному работнику учреждения устанавливаются ежемесячно на месяц, следующий за месяцем, в котором производилась оценка работы в баллах (далее - плановый месяц), по итогам работы в отчетном периоде (год, полугодие, месяц) в зависимости от периодичности оценки, определенной в приложениях №1-3.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:



где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом месяце;

 - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый месяц;

 - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, месяц).



где:

 - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом месяце;

 - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения в расчете на месяц;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;



где:

 - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый месяц;

- гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый месяц), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

 - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый месяц.



где:

 - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом месяце согласно плану, утвержденному в учреждении;

 - количество календарных дней в плановом месяце.

5. Работникам учреждений осуществляются выплаты по итогам работы.

Осуществление работнику учреждения выплаты по итогам работы производится с учетом результатов оценки с применением следующих критериев:

- своевременное и качественное выполнение порученных заданий;

- инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- выполнение заданий, реализация мероприятий, имеющих особое значение для статуса и деятельности учреждения и выполнение заданий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

- оперативность выполнения заданий без снижения качества;

- выполнение заданий, связанных со сбором, анализом и обобщением больших объемов информации;

- подготовка предложений и участие в разработке проектов нормативных правовых актов.

Выплаты по итогам работы за год осуществляются работникам учреждения в случае выполнения учреждением государственного задания, высокой эффективности (результативности) и качества работы учреждения.

При установлении размера выплаты по итогам работы за год для конкретного работника учреждения учитываются время, фактически отработанное работником в течение расчетного года, и его личный вклад в результаты деятельности учреждения.

Выплаты по итогам работы за год работникам учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, рассчитываются и выплачиваются по основной должности (работе) такого работника исходя из ставки (оклада) работника.

6. Выплаты стимулирующего характера работнику учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника в пределах ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, и оформляются соответствующим приказом.

7) Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений предельными размерами не ограничиваются.

8) Выплаты стимулирующего характера работникам снижаются или не начисляются в случаях:

1) наличия обоснованных жалоб;

2) наличие оснований для снижения оплаты медицинской помощи (отказе в оплате медицинской помощи) за оказанную медицинскую помощь, выявленных экспертом страховой медицинской организации;

3) наложения дисциплинарного взыскания в отчетный период;

4) нарушения штатной, финансовой и трудовой дисциплины;

5) неисполнения обязанностей, прописанных в должностной инструкции (трудовом договоре);

6) нарушения требований нормативно-правовых актов и иных руководящих документов по своему разделу работы;

7) выявления фактов взимания денежных средств с пациентов за медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно;

8) необоснованного отказа в оказании медицинской помощи;

9) невыполнения плановых показателей подразделения;

10) предоставления недостоверной информации;

11) невыполнения правил по охране труда, технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, правил обработки инструментов;

12) несоблюдения конфиденциальности, нарушения врачебной и служебной тайны;

13) наличия замечаний по ведению медицинской документации;

14) наличия тактических и технических ошибок.

Приложение N 4

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА**

**РАБОТНИКОВ,ОКАЗЫВАЮЩЕГО МЕДИЦИНСКУЮ ПОМОЩЬ, ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯРАБОТНИКАМ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙРАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

**ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬИ ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

Критерии оценки результативности и качества труда заведующих отделениями и врачей, за исключением врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, врачей общей практики (семейных врачей), врачей - врачей учреждений и подразделений скорой медицинской помощи:

┌───────┬──────────────────────┬─────────────┬─────────────────────┬────────┬─────────────┐

│ N │ Критерий │ Единица │Шкала оценки критерия│Оценкав│Периодичность│

│ п/п │ │ измерения │ │ баллах │ оценки │

├───────┼──────────────────────┴─────────────┴─────────────────────┴────────┴─────────────┤

│1 **│ Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность │**

**│ │ при выполнении поставленных задач** │

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│1.1. │Выполнение │процент │ 90 - 100 │ 12 │1 раз в │

│ │согласованных объемов │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │медицинской помощи в │ │более 100, менее 90 │ 0 │ │

│ │круглосуточном │ │ │ │ │

│ │стационаре в │ │ │ │ │

│ │соответствии с │ │ │ │ │

│ │государственным │ │ │ │ │

│ │заданием (койко-день) │ │ │ │ │

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│1.3 │Выполнение │процент │ 95 - 103 │ 12 │1 раз в │

│ │согласованных объемов │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │медицинской помощи в │ │менее 95, более 103 │ 0 │ │

│ │круглосуточном │ │ │ │ │

│ │стационаре в │ │ │ │ │

│ │соответствии с │ │ │ │ │

│ │государственным │ │ │ │ │

│ │заданием (количество │ │ │ │ │

│ │больных) │ │ │ │ │

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│1.4 │Выполнение │процент │100 и более │ 12 │1 раз в │

│ │согласованных объемов │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │амбулаторно- │ │менее 100 │ 0 │ │

│ │поликлинической │ │ │ │ │

│ │медицинской помощи в │ │ │ │ │

│ │соответствии с │ │ │ │ │

│ │государственным │ │ │ │ │

│ │заданием (посещения) │ │ │ │ │

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│1.5 │Выполнение │процент │100 и более │ 12 │1 раз в │

│ │согласованных объемов │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │медицинской помощи в │ │менее 100 │ 0 │ │

│ │дневном стационаре в │ │ │ │ │

│ │соответствии с │ │ │ │ │

│ │государственным │ │ │ │ │

│ │заданием (количество │ │ │ │ │

│ │больных) │ │ │ │ │

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│1.6 │Выполнение │процент │100 и более │ 12 │1 раз в │

│ │согласованных объемов │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │медицинской помощи в │ │менее 100 │ 0 │ │

│ │дневном стационаре в │ │ │ │ │

│ │соответствии с │ │ │ │ │

│ │государственным │ │ │ │ │

│ │заданием (пациенто- │ │ │ │ │

│ │дни) │ │ │ │ │

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│1.7 │Выполнение │процент │ 90 - 100 │ 80 │1 раз в │

│ │согласованных объемов │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │скорой медицинской │ │более 100, │ 0 │ │

│ │помощи в соответствии │ │менее 90 │ │ │

│ │с государственным │ │ │ │ │

│ │заданием (вызовы) │ │ │ │ │

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│1.8 │Выполнение плана │процент │100 и более │ 10 │1 раз в │

│ │дополнительной │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │диспансеризации │ │менее 100 │ 0 │ │

│ │прикрепленного │ │ │ │ │

│ │населения │ │ │ │ │

│ │

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│

│2 │ Интенсивность и высокие результаты работы │

├───────┼──────────────────────┬─────────────┬─────────────────────┬────────┬─────────────┤

│2.1 │Средняя длительность │процент │ 85 - 100 │ 10 │1 раз в │

│ │пребывания больного в │отклонения от├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │круглосуточном │утвержденного│менее 85, │ 0 │ │

│ │стационаре в │срока │более 100 │ │ │

│ │соответствии с │ │ │ │ │

│ │государственным │ │ │ │ │

│ │заданием │ │ │ │ │

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│2.5 │Оперативная активность│процент │80 и более │ 8 │ │

│ │ │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │ │ │ 75 - 79 │ 6 │ │

│ │ │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │ │ │менее 75 │ 0 │ │

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│2.6 │Число повторных │случай │отсутствие │ 8 │1 раз в │

│ │госпитализаций в │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │течение месяца по │ │наличие │ 0 │ │

│ │одному и тому же │ │ │ │ │

│ │случаю │ │ │ │ │

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│2.8 │Сроки ожидания │дни │ 5 - 7 │ 10 │1 раз в │

│ │диагностической услуги│ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │ │ │ 7 - 9 │ 6 │ │

│ │ │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │ │ │более 9 │ 0 │ │

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│2.9 │Охват диспансерным │процент │95 и более │ 20 │1 раз в │

│ │наблюдением от числа │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │утвержденного │ │ 75 - 94 │ 8 │ │

│ │контингента │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │ │ │менее 75 │ 0 │ │

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│2.10 │Охват новорожденных │процент │95 и более │ 20 │1 раз в │

│ │неонатальным │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │скринингом │ │ 85 - 94 │ 15 │ │

│ │ │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │ │ │менее 85 │ 0 │ │

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3 │ Качество выполняемых работ │

├───────┼──────────────────────┬─────────────┬─────────────────────┬────────┬─────────────┤

│3.1 │Удельный вес больных с│процент │80 и более │ 14 │2 раза в год │

│ │острой патологией от │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │всех │ │ 70 - 79 │ 11 │ │

│ │госпитализированных │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │больных │ │менее 70 │ 0 │ │

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.2 │Досуточнаялетальность│процент │до З │ 10 │1 раз в │

│ │больного в стационаре │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │при условии │ │от 3 - 5 │ 7 │ │

│ │своевременной │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │госпитализации │ │более 5 │ 0 │ │

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.3 │Патологоанатомическое │процент │60 и более │ 13 │1 раз в │

│ │вскрытие умерших от │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │общего количества │ │ 50 - 59 │ 11 │ │

│ │умерших в стационаре │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │ │ │менее 50 │ 0 │ │

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.4 │Отсутствие │отсутствие │отсутствие │ 20 │1 раз в │

│ │обоснованных жалоб │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │населения на качество │ │наличие │ 0 │ │

│ │оказанных медицинских │ │ │ │ │

│ │услуг и соблюдение │ │ │ │ │

│ │принципов этики и │ │ │ │ │

│ │деонтологии │ │ │ │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.5 │Выявляемость │процент │95 и более │ 10 │1 раз в │

│ │врожденных пороков │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │развития, подлежащих │ │ 85 - 94 │ 8 │ │

│ │пренатальной │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │диагностике для │ │менее 85 │ 6 │ │

│ │специализированного │ │ │ │ │

│ │учреждения │ │ │ │ │

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.6 │Выполнение нормативов │процент │ 100 │ 20 │1 раз в │

│ │объемов медицинской │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │помощи на одну │ │ 95 - 99 │ 10 │ │

│ │должность врача- │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │специалиста │ │менее 95 │ 0 │ │

│ │хирургического │ │ │ │ │

│ │профиля, исходя из │ │ │ │ │

│ │функции врачебной │ │ │ │ │

│ │должности │ │ │ │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.7 │Выполнение нормативов │процент │ 100 │ 20 │1 раз в │

│ │объемов медицинской │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │помощи на одну │ │менее 100 │ 0 │ │

│ │должность врача- │ │ │ │ │

│ │специалиста │ │ │ │ │

│ │терапевтического │ │ │ │ │

│ │профиля, исходя из │ │ │ │ │

│ │функции врачебной │ │ │ │ │

│ │должности │ │ │ │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.8 │Выполнение нормативов │процент │ 100 │ 24 │1 раз в │

│ │объемов медицинской │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │помощи на одну │ │менее 100 │ 0 │ │

│ │должность врача- │ │ │ │ │

│ │специалиста │ │ │ │ │

│ │стоматолога, исходя из│ │ │ │ │

│ │функции врачебной │ │ │ │ │

│ │должности │ │ │ │ │

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.9 │Выполнение нормативов │процент │ 100 │ 24 │1 раз в │

│ │объемов медицинской │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │помощи на одну │ │менее 100 │ 0 │ │

│ │должность врача- │ │ │ │ │

│ │специалиста │ │ │ │ │

│ │диагностических │ │ │ │ │

│ │отделений, исходя из │ │ │ │ │

│ │функции врачебной │ │ │ │ │

│ │должности │ │ │ │ │

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.10 │Выявление на ранней │процент │80 и более │ 10 │1 раз в │

│ │стадии хронических │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │неинфекционных │ │ 50 - 79 │ 4 │ │

│ │заболеваний по профилю│ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │врача-специалиста │ │менее 50 │ 0 │ │

│ │хирургического профиля│ │ │ │ │

│ │от общего числа │ │ │ │ │

│ │заболеваний │ │ │ │ │

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.11 │Выявление на ранней │процент │80 и более │ 10 │1 раз в │

│ │стадии хронических │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │неинфекционных │ │ 50 - 79 │ 4 │ │

│ │заболеваний по профилю│ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │врача-специалиста │ │менее 50 │ 0 │ │

│ │терапевтического │ │ │ │ │

│ │профиля от общего │ │ │ │ │

│ │числа заболеваний │ │ │ │ │

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.12 │Выявление на ранней │процент │50 и более │ 10 │1 раз в │

│ │стадии онкологических │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │заболеваний врачом- │ │ 30 - 49 │ 4 │ │

│ │специалистом │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │хирургического профиля│ │менее 30 │ 0 │ │

│ │от общего числа │ │ │ │ │

│ │заболеваний │ │ │ │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.13 │Выявление на ранней │процент │50 и более │ 10 │1 раз в │

│ │стадии онкологических │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │заболеваний врачом- │ │ 30 - 49 │ 4 │ │

│ │специалистом │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │терапевтического │ │менее 30 │ 0 │ │

│ │профиля от общего │ │ │ │ │

│ │числа заболеваний │ │ │ │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.14 │Выявление на ранней │процент │50 и более │ 10 │1 раз в │

│ │стадии онкологических │ ├─────────────────────┼────────┤месяц │

│ │заболеваний врачом- │ │ 30 - 49 │ 4 │ │

│ │специалистом │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │стоматологом от общего│ │менее 30 │ 0 │ │

│ │числа заболеваний │ │ │ │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.15 │Выявление запущенных │процент │5 и менее │ 7 │1 раз в │

│ │заболеваний по профилю│ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │врача-специалиста │ │ 6 - 20 │ 4 │ │

│ │хирургического профиля│ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │от общего числа │ │более 20 │ 0 │ │

│ │заболеваний, │ │ │ │ │

│ │выявленных врачом- │ │ │ │ │

│ │специалистом │ │ │ │ │

│ │хирургического профиля│ │ │ │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.16 │Выявление запущенных │процент │5 и менее │ 7 │1 раз в │

│ │заболеваний по профилю│ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │врача-специалиста │ │ 6 - 20 │ 4 │ │

│ │терапевтического │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │профиля от общего │ │более 20 │ 0 │ │

│ │числа заболеваний, │ │ │ │ │

│ │выявленных врачом- │ │ │ │ │

│ │специалистом │ │ │ │ │

│ │терапевтического │ │ │ │ │

│ │профиля │ │ │ │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.17 │Случаи расхождения │процент │ 0 │ 6 │1 раз в │

│ │диагнозов при │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │направлении в │ │ 0 - 15 │ 3 │ │

│ │стационар и │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │клинического диагноза │ │более 15 │ 0 │ │

│ │стационара от общего │ │ │ │ │

│ │числа направленных в │ │ │ │ │

│ │стационар врачами- │ │ │ │ │

│ │специалистами │ │ │ │ │

│ │хирургического профиля│ │ │ │ │

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.18 │Случаи расхождения │процент │ 0 │ 6 │1 раз в │

│ │диагнозов при │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │направлении в │ │ 0 - 15 │ 3 │ │

│ │стационар и │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │клинического диагноза │ │более 15 │ 0 │ │

│ │стационара от общего │ │ │ │ │

│ │числа направленных в │ │ │ │ │

│ │стационар врачами- │ │ │ │ │

│ │специалистами │ │ │ │ │

│ │терапевтического │ │ │ │ │

│ │профиля │ │ │ │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.19 │Случаи расхождения │ │ 0 │ 6 │1 раз в │

│ │диагнозов при │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │направлении в │ │ 0 - 15 │ 3 │ │

│ │стационар и │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │клинического диагноза │ │более 15 │ 0 │ │

│ │стационара от общего │ │ │ │ │

│ │числа направленных в │ │ │ │ │

│ │стационар врачами- │ │ │ │ │

│ │специалистами │ │ │ │ │

│ │стоматологами │ │ │ │ │

│3.20 │Осложнения при │процент │ 0 │ 10 │1 раз в │

│ │проведении операций, │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │лечебно- │ │ 0 - 15 │ 4 │ │

│ │диагностических │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │манипуляций, │ │более 15 │ 0 │ │

│ │зафиксированных в │ │ │ │ │

│ │медицинской │ │ │ │ │

│ │документации (для │ │ │ │ │

│ │врачей-специалистов │ │ │ │ │

│ │хирургического │ │ │ │ │

│ │профиля), от общего │ │ │ │ │

│ │числа проведенных │ │ │ │ │

│ │операций, лечебно- │ │ │ │ │

│ │диагностических │ │ │ │ │

│ │манипуляций врачами- │ │ │ │ │

│ │специалистами │ │ │ │ │

│ │хирургического профиля│ │ │ │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.21 │Осложнения при │процент │ 0 │ 10 │1 раз в │

│ │проведении операций, │ ├─────────────────────┼──────── ┤месяц │

│ │лечебно- │ │ 0 - 15 │ 4 │ │

│ │диагностических │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │манипуляций, │ │более 15 │ 0 │ │

│ │зафиксированных в │ │ │ │ │

│ │медицинской │ │ │ │ │

│ │документации (для │ │ │ │ │

│ │врачей-специалистов │ │ │ │ │

│ │хирургического │ │ │ │ │

│ │профиля), от общего │ │ │ │ │

│ │числа проведенных │ │ │ │ │

│ │операций, лечебно- │ │ │ │ │

│ │диагностических │ │ │ │ │

│ │манипуляций врачами- │ │ │ │ │

│ │специалистами │ │ │ │ │

│ │стоматологами │ │ │ │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.22 │Случаи несвоевременной│процент │ 0 │ 9 │1 раз в │

│ │госпитализации, │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │приводящей к ухудшению│ │ 0 - 15 │ 5 │ │

│ │состояния больного или│ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │развитию осложнений, │ │более 15 │ 0 │ │

│ │по информации, │ │ │ │ │

│ │представленной │ │ │ │ │

│ │учреждением, │ │ │ │ │

│ │оказывающим │ │ │ │ │

│ │стационарную │ │ │ │ │

│ │медицинскую помощь, от│ │ │ │ │

│ │общего числа │ │ │ │ │

│ │направленных в │ │ │ │ │

│ │стационар врачами- │ │ │ │ │

│ │специалистами │ │ │ │ │

│ │хирургического профиля│ │ │ │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.23 │Случаи несвоевременной│процент │ 0 │ 9 │1 раз в │

│ │госпитализации, │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │приводящей к ухудшению│ │ 0 - 15 │ 5 │ │

│ │состояния больного или│ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │развитию осложнений, │ │более 15 │ 0 │ │

│ │по информации, │ │ │ │ │

│ │представленной │ │ │ │ │

│ │учреждением, │ │ │ │ │

│ │оказывающим │ │ │ │ │

│ │стационарную │ │ │ │ │

│ │медицинскую помощь, от│ │ │ │ │

│ │общего числа │ │ │ │ │

│ │направленных в │ │ │ │ │

│ │стационар врачами- │ │ │ │ │

│ │специалистами │ │ │ │ │

│ │терапевтического │ │ │ │ │

│ │профиля │ │ │ │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.24 │Случаи несвоевременной│процент │ 0 │ 9 │1 раз в │

│ │госпитализации, │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │приводящей к ухудшению│ │ 0 - 15 │ 5 │ │

│ │состояния больного или│ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │развитию осложнений, │ │более 15 │ 0 │ │

│ │по информации, │ │ │ │ │

│ │представленной │ │ │ │ │

│ │учреждением, │ │ │ │ │

│ │оказывающим │ │ │ │ │

│ │стационарную │ │ │ │ │

│ │медицинскую помощь, от│ │ │ │ │

│ │общего числа │ │ │ │ │

│ │направленных в │ │ │ │ │

│ │стационар врачами- │ │ │ │ │

│ │специалистами │ │ │ │ │

│ │стоматологами │ │ │ │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.25 │Случаи направления на │процент │ 5 - 0 │ 5 │1 раз в │

│ │плановую │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │госпитализацию больных│ │ 6 - 15 │ 4 │ │

│ │без предварительного │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │обследования либо │ │более 15 │ 0 │ │

│ │обследованных не в │ │ │ │ │

│ │полном объеме в │ │ │ │ │

│ │соответствии с │ │ │ │ │

│ │установленными │ │ │ │ │

│ │требованиями к │ │ │ │ │

│ │предварительному │ │ │ │ │

│ │обследованию от общего│ │ │ │ │

│ │числа больных, │ │ │ │ │

│ │направленных в │ │ │ │ │

│ │стационар врачами- │ │ │ │ │

│ │специалистами │ │ │ │ │

│ │хирургического профиля│ │ │ │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.26 │Случаи направления на │процент │ 5 - 0 │ 20 │1 раз в │

│ │плановую │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │госпитализацию больных│ │ 6 - 15 │ 4 │ │

│ │без предварительного │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │обследования либо │ │более 15 │ 0 │ │

│ │обследованных не в │ │ │ │ │

│ │полном объеме в │ │ │ │ │

│ │соответствии с │ │ │ │ │

│ │установленными │ │ │ │ │

│ │требованиями к │ │ │ │ │

│ │предварительному │ │ │ │ │

│ │обследованию от общего│ │ │ │ │

│ │числа больных, │ │ │ │ │

│ │направленных в │ │ │ │ │

│ │стационар врачами- │ │ │ │ │

│ │специалистами │ │ │ │ │

│ │терапевтического │ │ │ │ │

│ │профиля │ │ │ │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.27 │Случаи направления на │процент │ 5 - 0 │ 18 │1 раз в │

│ │плановую │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │госпитализацию больных│ │ 6 - 15 │ 4 │ │

│ │без предварительного │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │обследования либо │ │более 15 │ 0 │ │

│ │обследованных не в │ │ │ │ │

│ │полном объеме в │ │ │ │ │

│ │соответствии с │ │ │ │ │

│ │установленными │ │ │ │ │

│ │требованиями к │ │ │ │ │

│ │предварительному │ │ │ │ │

│ │обследованию от общего│ │ │ │ │

│ │числа больных, │ │ │ │ │

│ │направленных в │ │ │ │ │

│ │стационар врачами- │ │ │ │ │

│ │специалистами врачами-│ │ │ │ │

│ │стоматологами │ │ │ │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.28 │Отсутствие │жалоба │ 0 │ 9 │1 раз в │

│ │обоснованных жалоб │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │пациентов в адрес │ │1 и более │ 0 │ │

│ │врачей-специалистов │ │ │ │ │

│ │хирургического профиля│ │ │ │ │

│ │по результатам │ │ │ │ │

│ │рассмотрения врачебной│ │ │ │ │

│ │комиссии │ │ │ │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.29 │Отсутствие │жалоба │ 0 │ 13 │1 раз в │

│ │обоснованных жалоб ├─────────────┼─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │пациентов в адрес │ │1 и более │ 0 │ │

│ │врачей-специалистов │ │ │ │ │

│ │терапевтического │ │ │ │ │

│ │профиля по результатам│ │ │ │ │

│ │рассмотрения врачебной│ │ │ │ │

│ │комиссии │ │ │ │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.30 │Отсутствие │жалоба │ 0 │ 13 │1 раз в │

│ │обоснованных жалоб │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │пациентов в адрес │ │1 и более │ 0 │ │

│ │врачей-специалистов │ │ │ │ │

│ │стоматологов по │ │ │ │ │

│ │результатам │ │ │ │ │

│ │рассмотрения врачебной│ │ │ │ │

│ │комиссии │ │ │ │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.31 │Отсутствие │жалоба │ 0 │ 20 │1 раз в │

│ │обоснованных жалоб │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │пациентов в адрес │ │1 и более │ 0 │ │

│ │врачей-специалистов │ │ │ │ │

│ │диагностических │ │ │ │ │

│ │подразделений по │ │ │ │ │

│ │результатам │ │ │ │ │

│ │рассмотрения врачебной│ │ │ │ │

│ │комиссии │ │ │ │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.32 │Случаи некачественного│процент │ 0 │ 20 │1 раз в │

│ │оформления медицинской│ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │документации врачами- │ │ 1 - 5 │ 10 │ │

│ │специалистами │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │хирургического профиля│ │более 5 │ 0 │ │

│ │от общего количества │ │ │ │ │

│ │случаев оформленной │ │ │ │ │

│ │медицинской │ │ │ │ │

│ │документации на │ │ │ │ │

│ │основании актов │ │ │ │ │

│ │проведения │ │ │ │ │

│ │ведомственной или │ │ │ │ │

│ │вневедомственной │ │ │ │ │

│ │экспертизы │ │ │ │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.33 │Случаи некачественного│процент │ 0 │ 3 │1 раз в │

│ │оформления медицинской│ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │документации врачами- │ │ 1 - 5 │ 2 │ │

│ │специалистами │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │терапевтического │ │более 5 │ 0 │ │

│ │профиля от общего │ │ │ │ │

│ │количества случаев │ │ │ │ │

│ │оформленной │ │ │ │ │

│ │медицинской │ │ │ │ │

│ │документации на │ │ │ │ │

│ │основании актов │ │ │ │ │

│ │проведения │ │ │ │ │

│ │ведомственной или │ │ │ │ │

│ │вневедомственной │ │ │ │ │

│ │экспертизы │ │ │ │ │

 │

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.34 │Случаи некачественного│процент │ 0 │ 3 │1 раз в │

│ │оформления медицинской│ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │документации врачами- │ │ 1 - 5 │ 2 │ │

│ │специалистами │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │стоматологами от │ │более 5 │ 0 │ │

│ │общего количества │ │ │ │ │

│ │случаев оформленной │ │ │ │ │

│ │медицинской │ │ │ │ │

│ │документации на │ │ │ │ │

│ │основании актов │ │ │ │ │

│ │проведения │ │ │ │ │

│ │ведомственной или │ │ │ │ │

│ │вневедомственной │ │ │ │ │

│ │экспертизы │ │ │ │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.35 │Случаи некачественного│процент │ 0 │ 23 │1 раз в │

│ │оформления медицинской│ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │документации врачами- │ │ 1 - 5 │ 12 │ │

│ │специалистами │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │диагностических │ │более 5 │ 0 │ │

│ │подразделений от │ │ │ │ │

│ │общего количества │ │ │ │ │

│ │случаев оформленной │ │ │ │ │

│ │медицинской │ │ │ │ │

│ │документации на │ │ │ │ │

│ │основании актов │ │ │ │ │

│ │проведения │ │ │ │ │

│ │ведомственной или │ │ │ │ │

│ │вневедомственной │ │ │ │ │

│ │экспертизы │ │ │ │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.36 │Сроки ожидания │день │ 0 │ 20 │1 раз в │

│ │диагностических │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │исследований врачей- │ │ 1 - 10 │ 7 │ │

│ │специалистов │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │диагностических │ │более 10 │ 0 │ │

│ │подразделений │ │ │ │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.37 │Сроки ожидания │день │ 0 │ 8 │1 раз в │

│ │консультации врача- │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │специалиста │ │ 1 - 15 │ 4 │ │

│ │хирургического профиля│ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │ │ │более 15 │ 0 │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.38 │Сроки ожидания │день │ 0 │ 8 │1 раз в │

│ │консультации врача- │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │специалиста │ │ 1 - 15 │ 4 │ │

│ │терапевтического │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │профиля │ │более 15 │ 0 │ │

 │

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.39 │Количество выявленных │нарушение │ 0 │ 5 │1 раз в │

│ │нарушений врачами- │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │специалистами │ │1 и более │ 0 │ │

│ │хирургического профиля│ │ │ │ │

│ │при проведении │ │ │ │ │

│ │экспертизы временной │ │ │ │ │

│ │нетрудоспособности │ │ │ │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

Критерии оценки результативности и качества труда среднего медицинского персонала, за исключением фельдшеров и медицинских сестер учреждений и подразделений скорой медицинской помощи, среднего медицинского персонала фельдшерско-акушерских пунктов, медицинских сестер участковых врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, врачей общей практики (семейных врачей):

┌───────┬──────────────────────┬─────────────┬─────────────────────┬────────┬─────────────┐

│ N │ Критерий │ Единица │ Шкала оценки │Оценка в│Периодичность│

│ п/п │ │ измерения │ критерия │ баллах │ оценки │

├───────┼──────────────────────┴─────────────┴─────────────────────┴────────┴─────────────┤

│1 │ Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при │

│ │ выполнении поставленных задач │

├───────┼──────────────────────┬─────────────┬─────────────────────┬────────┬─────────────┤

│1.1 │Выполнение │процент │100 и более │ 90 │1 раз в │

│ │индивидуальной │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │нагрузки │ │ 95 - 99 │ 80 │ │

│ │ │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │ │ │менее 95 │ 0 │ │

├───────┼──────────────────────┴─────────────┴─────────────────────┴────────┴─────────────┤

│2 │ Интенсивность и высокие результаты работы │

├───────┼──────────────────────┬─────────────┬─────────────────────┬────────┬─────────────┤

│2.1 │Своевременность │количество │отсутствие │ 20 │1 раз в │

│ │выполнения врачебных │замечаний ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │назначений │ │наличие │ 0 │ │

├───────┼──────────────────────┴─────────────┴─────────────────────┴────────┴─────────────┤

│3 │ Качество выполняемых работ │

├───────┼──────────────────────┬─────────────┬─────────────────────┬────────┬─────────────┤

│3.1 │Осложнения от │отсутствие │отсутствие │ 30 │1 раз в │

│ │диагностических │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │исследований и │ │наличие │ 0 │ │

│ │процедур, │ │ │ │ │

│ │обусловленных работой │ │ │ │ │

│ │медицинского персонала│ │ │ │ │

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.2 │Удовлетворенность │процент │75 и более │ 40 │1 раз в │

│ │пациентов процессом │от всего ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │оказания медицинской │количества │ 65 - 74 │ 20 │ │

│ │помощи │опрошенных ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │(социологический │ │менее 65 │ 0 │ │

│ │опрос) │ │ │ │ │

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.3 │Отсутствие письменных │замечание │отсутствие │ 40 │1 раз в │

│ │замечаний от │ ├─────────────────────┼────────┤ месяц │

│ │руководства больницы, │ │наличие │ 0 │ │

│ │подразделений больницы│ │ │ │ │

│ │(заведующие │ │ │ │ │

│ │отделениями, │ │ │ │ │

│ │заместители │ │ │ │ │

│ │руководителя, │ │ │ │ │

│ │руководитель), │ │ │ │ │

│ │вышестоящих органов, │ │ │ │ │

│ │контрольно-надзорных │ │ │ │ │

│ │органов по ведению и │ │ │ │ │

│ │заполнению медицинской│ │ │ │ │

│ │документации │ │ │ │ │

│

├───────┼──────────────────────┼─────────────┼─────────────────────┼────────┼─────────────┤

│3.4 │Отсутствие письменных │отсутствие │отсутствие │ 40 │ │

│ │замечаний от │ ├─────────────────────┼────────┤ │

│ │руководства больницы, │ │наличие │ 0 │ │

│ │подразделений больницы│ │ │ │ │

│ │(заведующие │ │ │ │ │

│ │отделениями, │ │ │ │ │

│ │заместители главного │ │ │ │ │

│ │врача, главный врач), │ │ │ │ │

│ │вышестоящих органов, │ │ │ │ │

│ │контрольно-надзорных │ │ │ │ │

│ │органов по ведению и │ │ │ │ │

│ │заполнению │ │ │ │ │

│ │утвержденной │ │ │ │ │

│ │медицинской │ │ │ │ │

│ │документации │ │ │ │ │

└───────┴──────────────────────┴─────────────┴─────────────────────┴────────┴─────────────┘

Критерии оценки результативности и качества труда врачей-терапевтов участковых, врачей общей практики (семейных врачей):

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  N п/п |  Критерий  |  Единица измерения |  Шкала  оценки  критерия  | Оценка в баллах | Периодичность оценки  |
|  1  |  Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственность при выполнении поставленных задач  |
| 1.1 | Выполнение согласованныхобъемов медицинской помощи в рамках территориальнойпрограммы государственныхгарантий в части амбулаторно-поликлиническойпомощи (посещения)  | процент  |  100  |  15  | 1 раз вмесяц  |
|  95 - 99  |  10  |
| менее 95  |  0  |
| 1.2 | Выполнение согласованныхобъемов медицинской помощи в рамках Программы в части амбулаторно-поликлиническойпомощи (посещения с профилактической целью)  | процент  |  100  |  10  | 1 раз вмесяц  |
|  95 - 99  |  5  |
| менее 95  |  0  |
| 1.3 | Выполнение плана диспансеризации прикрепленного населения  | процент  |  90 - 100  |  20  | 1 раз вмесяц  |
| более 100,менее 90  |  0  |
| менее 2  |  0  |
| 2  |  Интенсивность и высокие результаты работы  |
| 2.1 | Охват прикрепленногонаселения профилактическимипрививками против дифтерии  | процент  | 90 и более |  20  | 1 раз вмесяц  |
| менее 90  |  0  |
| менее 90  |  0  |
| 2.3 | Охват диспансернымнаблюдением лиц из числа лиц трудоспособноговозраста, подлежащих диспансерному наблюдению, по ИБС, ЦВБ  | процент  | 90 и более |  20  | 1 раз вмесяц  |
| менее 90  |  0  |
| 3  |  Качество выполняемых работ  |
| 3.1 | Отсутствие обоснованныхжалоб на качество оказанныхмедицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии  | жалоба  | отсутствие |  20  | 1 раз вмесяц  |
| наличие  |  0  |
|  |  0  |

Критерии оценки результативности и качества труда врачей-педиатров участковых:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  N п/п |  Критерий  |  Единица измерения |  Шкала  оценки  критерия  | Оценка в баллах | Периодичность оценки  |
| 1  |  Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственность при выполнении поставленных задач  |
| 1.1 | Выполнение согласованныхобъемов медицинской помощи в рамках Программы в части амбулаторно-поликлиническойпомощи (посещения)  | процент  |  100  |  15  | 1 раз вмесяц  |
|  95 - 99  |  10  |
| менее 95  |  0  |
| 1.2 | Выполнение согласованныхобъемов медицинской помощи в рамках Программы в части амбулаторно-поликлиническойпомощи (посещения с профилактической целью)  | процент  |  100  |  13  | 1 раз вмесяц  |
|  95 - 99  |  10  |
| менее 95  |  0  |
| 1.3 | Удельный вес числа детей первого года жизни, находящихся на грудном вскармливании до 6 месяцев  | процент  | 50 и более |  20  | 1 раз в год  |
| менее 50  |  0  |
| 1.4 | Снижение количества вызововскорой медицинской помощи кприкрепленному населению куровню предыдущего года  | процент  | 2 и более  |  20  | 1 раз вмесяц  |
| менее 2  |  0  |
| 2  |  Интенсивность и высокие результаты работы  |
| 2.1 | Охват патронажем (динамическим наблюдением) новорожденных  | процент  |  100  |  30  | 1 раз вмесяц  |
| менее 100  |  0  |
| 2.2 | Охват профилактическимипрививками детей всоответствии с национальнымкалендарем профилактическихпрививок  | процент  | 95 и более |  30  | 1 раз вмесяц  |
| менее 95  |  0  |
| 2.3 | Охват детей диспансернымнаблюдением  | процент  | 90 и более |  30  | 1 раз вмесяц  |
| менее 90  |  0  |
| 2.4 | Охват детей профилактическими осмотрами | процент  | 95 и более |  25  | 1 раз в год  |
| менее 95  |  0  |
| 3  |  Качество выполняемых работ  |
| 3.1 | Отсутствие обоснованныхжалоб на качество оказанныхмедицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии  | жалоба  | отсутствие |  20  | 1 раз вмесяц  |
| наличие  |  0  |

Критерии оценки результативности и качества труда врачей, фельдшеров учреждений и подразделений скорой медицинской помощи:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  N п/п |  Критерий  |  Единица измерения |  Шкала  оценки  критерия  | Оценка в баллах | Периодичность оценки  |
| 1  |  Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственность при выполнении поставленных задач  |
| 1.1 | Выполнение согласованныхобъемов медицинской помощи в рамках Программы в части скорой медицинской помощи (вызовы)  | процент  |  100  |  20  | 1 раз вмесяц  |
|  95 - 99  |  10  |
| менее 95  |  0  |
| 1.2 | Снижение уровня госпитализации пациентов, доставленных скорой медицинской помощью, куровню предыдущего года  | процент  | 2 и более  |  10  | 1 раз в год  |
| менее 2  |  0  |
| 1.3 | Доля случаев прибытия скорой медицинской помощи на вызов в течение 20 минутв общем количестве вызовов  | процент  | 80 и более |  10  | 1 раз вмесяц  |
| менее 80  |  0  |
| 2  |  Интенсивность и высокие результаты работы  |
| 2.1 | Число повторных вызовов скорой медицинской помощи втечение суток (за исключением активных)  | вызов  | отсутствие |  10  | 1 раз вмесяц  |
| наличие  |  0  |
| 3  |  Качество выполняемых работ  |
| 3.1 | Отсутствие обоснованныхжалоб на качество оказанныхмедицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии  | жалоба  | отсутствие |  20  | 1 раз вмесяц  |
| наличие  |  0  |
| 3.2 | Расхождение диагноза пациента, установленного скорой медицинской помощью,и предварительного диагноза, установленного пациенту при госпитализациив стационар  | случай  | отсутствие |  15  | 1 раз вмесяц  |
| наличие  |  0  |
| 3.3 | Удельный вес медицинскихпособий и манипуляций (тромболизис)  | процент  | 80 и более |  15  | 1 раз вмесяц  |
| менее 80  |  0  |

Критерии оценки результативности и качества труда среднего медицинского персонала фельдшерско-акушерских пунктов:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  N п/п |  Критерий  |  Единица измерения |  Шкала  оценки  критерия  | Оценка в баллах | Периодичность оценки  |
| 1  |  Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственность при выполнении поставленных задач  |
| 1.1 | Выполнение согласованныхобъемов медицинской помощи в рамках Программы в части амбулаторно-поликлиническойпомощи (посещения с профилактической целью)  | процент  |  100  |  20  | 1 раз вмесяц  |
|  95 - 99  |  10  |
| менее 95  |  0  |
| 1.2 | Выполнение плана диспансеризации прикрепленного населения  | процент  | от 90 до 100  |  10  | 1 раз вмесяц  |
| менее 90  |  0  |
| 2  |  Интенсивность и высокие результаты работы  |
| 2.1 | Охват профилактическимипрививками прикрепленногонаселения  | процент  | 95 и более |  5  | 1 раз вмесяц  |
| менее 95  |  0  |
| 2.2 | Охват населения флюорографическими исследованиями лиц из числалиц, подлежащих исследованию, из расчета 1 раз в год  | процент  | 95 и более |  5  | 1 раз вмесяц  |
| менее 95  |  0  |
| 2.3 | Охват диспансернымнаблюдением лиц из числа лиц трудоспособноговозраста, подлежащих диспансерному наблюдению, по ИБС, ЦВБ  | процент  |  90 - 100  |  5  | 1 раз вмесяц  |
| менее 90, более 100  |  0  |
| 2.4 | Охват патронажем (динамическим наблюдением) новорожденных  | процент  |  95 - 100  |  5  | 1 раз вмесяц  |
| менее 95  |  0  |
| 3  |  Качество выполняемых работ  |
| 3.1 | Отсутствие обоснованныхжалоб на качество оказанныхмедицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии  | жалоба  | отсутствие |  5  | 1 раз вмесяц  |
| наличие  |  0  |
| 3.2 | Снижение инвалидизациипациентов в результате инфаркта миокарда и инсульта к уровню предыдущего года  | процент  | 2 и более  |  5  | 1 раз вмесяц  |
| менее 2  |  0  |
| 3.3 | Выявление у пациентов запущенных по вине медицинских работников формзлокачественных новообразований видимых локализаций III и IV клинических стадий средиприкрепленного населения  | случай  | отсутствие |  5  | 1 раз вмесяц  |
| наличие  |  0  |
| 3.4 | Выявление у пациентов запущенных по вине медицинских работников случаев туберкулеза  | случай  | отсутствие |  5  | 1 раз вмесяц  |
| наличие  |  0  |

Критерии оценки результативности и качества труда медицинской сестры учреждений и подразделений скорой медицинской помощи:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  N п/п |  Критерий  |  Единица измерения |  Шкала  оценки  критерия  | Оценка в баллах | Периодичность оценки  |
| 1  |  Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственность при выполнении поставленных задач  |
| 1.1 | Выполнение согласованныхобъемов медицинской помощи в рамках Программы в части скорой медицинской помощи (вызовы)  | процент  |  100  |  20  | 1 раз вмесяц  |
|  95 - 99  |  10  |
| менее 95  |  0  |
| 1.2 | Снижение уровня госпитализации пациентов, доставленных скорой медицинской помощью, куровню предыдущего года  | процент  | 2 и более  |  10  | 1 раз вмесяц  |
| менее 2  |  0  |
| 2  |  Интенсивность и высокие результаты работы  |
| 2.1 | Число повторных вызовов скорой медицинской помощи втечение суток (за исключением активных)  | вызов  | отсутствие |  10  | 1 раз вмесяц  |
| наличие  |  0  |
| 3  |  Качество выполняемых работ  |
| 3.1 | Отсутствие обоснованныхжалоб на качество оказанныхмедицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии  | жалоба  | отсутствие |  10  | 1 раз вмесяц  |
| наличие  |  0  |

Критерии оценки результативности и качества труда медицинских сестер участковых врачей-терапевтов участковых, медицинских сестер врачей общей практики (семейных врачей):

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  N п/п |  Критерий  |  Единица измерения  |  Шкала  оценки  критерия  | Оценка в баллах | Периодичность оценки  |
| 1  |  Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственность при выполнении поставленных задач  |
| 1.1 | Выполнение индивидуальнойнагрузки, утвержденной приказом по медицинскойорганизации  | процент  | 100 и более  |  20  | 1 раз вмесяц  |
| менее 100  |  0  |
| 2  |  Интенсивность и высокие результаты работы  |
| 2.1 | Своевременность выполненияврачебных назначений  | процент  | 100 и более  |  10  | 1 раз вмесяц  |
| менее 100  |  0  |
| 2.2 | Охват профилактическимипрививками прикрепленногонаселения  | процент  |  95 - 100  |  20  | 1 раз вмесяц  |
| менее 95  |  0  |
| 2.3 | Своевременное проведение санитарно- просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний  | процент  |  95 - 100  |  5  | 1 раз вмесяц  |
| менее 95  |  0  |
| 2.4 | Охват диспансерным(профилактическим) наблюдением детей ввозрасте 15 - 17 лет включительно  | процент  | 95 и более |  5  | 1 раз вмесяц  |
| менее 95  |  0  |
| 3  |  Качество выполняемых работ  |
| 3.1 | Отсутствие обоснованныхжалоб на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии  | жалоба  | отсутствие |  10  | 1 раз вмесяц  |
| наличие  |  0  |
| 3.2 | Наличие осложнений отдиагностических исследований и процедур, обусловленных работой медицинского персонала  | случай осложнения | отсутствие |  15  | 1 раз вмесяц  |
| наличие  |  0  |
| 3.3 | Наличие письменныхзамечаний от руководства больницы, подразделений больницы (заведующие отделениями, заместители руководителя, руководитель), вышестоящихорганов, контрольно- надзорных органов поведению и заполнению медицинской документации  | замечание  | отсутствие |  15  |  |
| наличие  |  0  | 1 раз вмесяц  |

Критерии оценки результативности и качества труда медицинских сестер участковых врачей-педиатров участковых:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п |  Критерий  |  Единица измерения  |  Шкала  оценки  критерия  | Оценка в баллах | Периодичность оценки  |
| 1  |  Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственность при выполнении поставленных задач  |
| 1.1 | Выполнение индивидуальнойнагрузки, утвержденной приказом по медицинскойорганизации  | процент  | 100 и более  |  20  | 1 раз вмесяц  |
| менее 100  |  0  |
| 2  |  Интенсивность и высокие результаты работы  |
| 2.1 | Своевременность выполненияврачебных назначений  | процент  |  100  |  10  | 1 раз вмесяц  |
| менее 100  |  0  |
| 2.2 | Охват профилактическимипрививками прикрепленногонаселения  | процент  | 95 и более |  20  | 1 раз вмесяц  |
| менее 95  |  0  |
| 2.3 | Охват диспансерным(профилактическим) наблюдением детей ввозрасте 15 - 17 лет включительно  | процент  | 95 и более |  10  | 1 раз вмесяц  |
| менее 95  |  0  |
| 3  |  Качество выполняемых работ  |
| 3.1 | Отсутствие обоснованныхжалоб на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии  | жалоба  | отсутствие |  10  | 1 раз вмесяц  |
| наличие  |  0  |
| 3.2 | Наличие осложнений отдиагностических исследований и процедур, обусловленных работой медицинского персонала  | случай осложнения | отсутствие |  10  | 1 раз вмесяц  |
| наличие  |  0  |
| 3.3 | Наличие письменныхзамечаний от руководства больницы, подразделений больницы (заведующие отделениями, заместители руководителя, руководитель), вышестоящихорганов, контрольно- надзорных органов поведению и заполнению медицинской документации  | замечание  | отсутствие |  20  |  |
| наличие  |  0  |  |

Критерии оценки результативности и качества труда административно-управленческого персонала:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  N п/п  |  Критерий  |  Единица  измерения  |  Шкала оценки  критерия  | Оценка вбаллах |  Периодичность оценки  |
| 1  |  Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственность при выполнении поставленных задач  |
| 1.1  | Уровень организации управления и контроля внутри структурного подразделения  |  |  | до 80  | 1 раз вполугодие  |
| 1.1.1  | Профессионализм  | наличие  | наличие оперативностив решении вопросов  |  20  | 1 раз вполугодие  |
| отсутствие оперативности врешении вопросов  |  0  |
| 1.1.2  | Новые формы, методы и технологии организациитруда  | наличие  | освоение, внедрение, применение  |  20  | 1 раз вполугодие  |
| отсутствие  |  0  |
| 1.1.3  | Охрана труда и техника безопасности (в т.ч. противопожарная)  | наличие  | отсутствие нарушений  |  20  | 1 раз вполугодие  |
| наличие  |  0  |
| 1.1.4  |  семинары, совещания, мастер- классы, межрегиональные мероприятия  | участие  | выступления, размещение материалов |  20  | 1 раз вполугодие  |
| участие  |  5  |
| отсутствие  |  0  |
| 2  |  Выплата за интенсивность и высокие результаты работы  |
| 2.1  | Выполнение дополнительных к плановой деятельности работ (функций)  |  |  | до 40  | 1 раз в месяц  |
| 3  |  Выплата за качество выполняемых работ  |
| 3.1  | Оперативность и качество выполнения работ  |  |  | до 30  | 1 раз в месяц  |
| 3.1.1  | Своевременность выполнения планов и поручений  |  | результативность выполнения планов и своевременность выполнения поручений (без замечаний)  |  10  | 1 раз в месяц  |
| результативность выполнения планов или своевременность выполнения поручений (без замечаний)  |  5  |
| 3.1.2  | Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок,иных документов  |  | соблюдение сроков (без замечаний)  |  10  | 1 раз в месяц  |
| соблюдение сроков  |  5  |
| несоблюдение сроков  |  0  |
| 3.1.3  | Жалобы, замечания наработу и качество оказываемых услуг  |  | отсутствие  |  10  | 1 раз в месяц  |
| наличие  |  0  |
|  | Итого  |  |  | до 150  |  |

Критерии оценки результативности и качества труда финансово – экономических отделов:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  N п/п  |  Критерий  |  Шкала оценки  критерия  |  Оценка вбаллах | Периодичность  оценки  |
| 1  | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственность при выполнении поставленных задач  |
| 1.1  | Соблюдение финансово- хозяйственной дисциплины |  | до 120  |  |
| 1.1.1  | Исполнение бюджета  | исполнено  |  40  | 1 раз вмесяц  |
| не исполнено  |  0  |
| 1.1.2  | Необоснованные остатки на лицевых счетах  | отсутствие  |  40  | 1 раз вмесяц  |
| наличие  |  |
| 1.1.3  | Замечания по результатамаудиторских проверок и ревизий  | отсутствие  |  40  | 1 раз в год  |
| наличие  |  0  |
| 2  |  Выплата за качество выполняемых работ  |
| 2.1  | Оперативность и качествовыполнения работ  | наличие  |  30  | 1 раз в год  |
| отсутствие  |  0  |
| 2.1.1  | Владение специализированными информационными программами  | наличие  |  15  | 1 раз в год  |
| отсутствие  |  0  |
| 2.1.2  | Умение самостоятельно принимать решения  | наличие  |  15  | 1 раз вмесяц  |
| отсутствие  |  0  |
|  | Итого  |  | до 150  |  |

Приложение № 5

к Положению «Об оплате труда работников

ГБУЗ «Талицкая ЦРБ»

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об установлении персонального коэффициента работникам**

**ГБУЗ «Талицкая ЦРБ»**

*1. Общие положения*

* 1. Настоящее Положение об установлении персонального коэффициента работникам ГБУЗ «Талицкая ЦРБ» (далее – Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения и определяет основания и порядок установления персонального повышающего коэффициента для работников учреждения.
	2. Персональный повышающий коэффициент работника учреждения характеризует положение работника в общем рейтинге конкретной категории работников и определяет степень его участия в реализации уставных задач учреждения. Персональный повышающий коэффициент работника учреждения устанавливается с учетом уровня профессионализма и компетентности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных перед работником задач.
	3. Персональный повышающий коэффициент работникам учреждения устанавливается на 6 месяцев, на основе рейтинга, формируемого на основе критериев оценки результатов и результативности профессиональной деятельности.
	4. В рамках данного Положения под результатами профессиональной деятельности понимается документально зафиксированные материалы, характеризующие достижения работника, степень соответствия его нормам м правилам, принятым в учреждении, а под результативностью – систему работы по выполнению уставных задач учреждения и реализации Программы развития учреждения.
	5. Цель введения персонального повышающего коэффициента – обеспечение зависимости уровня оплаты труда работников учреждения от результатов и результативности их деятельности путем объективного оценивания профессиональной деятельности и получения на их основе рейтинговых таблиц по каждой категории работников.
	6. Решение об установлении конкретного персонального повышающего коэффициента к окладу принимается главным врачом персонально в отношении конкретного работника и в пределах фонда оплаты труда. Главный врач учреждения может повысить персональный коэффициент работнику, исходя из важности (уникальности данного работника для реализации уставных задач учреждения).
	7. Вновь принятым работникам персональный повышающий коэффициент устанавливается главным врачом учреждения на полгода.

*2. Снятие персонального повышающего коэффициента определяется следующими причинами:*

2.1 Выплаты персонального повышающего коэффициента работникам учреждения могут быть сняты приказом главного врача.

2.2 Окончание срока действия выплат персонального повышающего коэффициента:

- снижение качества работы, за которые был определен персональный повышающий коэффициент

- за нарушении трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению)

- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании учреждения.

*3. Размер персонального повышающего коэффициента:*

3.1 Максимальный размер персонального повышающего коэффициента составляет 3,0.

*4. Механизм определения и установления значения персонального повышающего коэффициента:*

4.1 Персональный повышающий коэффициент рассчитывается два раза в год (июнь, декабрь)

4.2 Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании отчетов руководителей структурных подразделений за предшествующие 6 месяцев.

***5. Критерии и значения установления персонального повышающего коэффициента для врачебного персонала:***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование критерия  | Значения  | Подтверждение  |
| 1 | Внедрение новых методик | 0,5 | Наименование методики |
| 2 | Освоение новой медицинской специальности  | 0,5 | Наименование специальности |
| 3 | Освоение новой медицинской аппаратуры | 0,5 | Наименование аппаратуры |
| 4 | Участие в работе поликлиники (для врачей стационара) не менее 0,25 ставки  | 0,25 | Статистические талоны |
| 5 | Участие в работе стационара (для врачей поликлиники) не менее 0,25 ставки  | 0,25 | Истории болезни |
| 6 | Оптимизация расходов  | 0,25 | Сокращение расходов  |
| 7 | Повышение уровня аккредитации ЛПУ | 0,25 | Уровень ЛПУ |
| 8 | Участие в диспансеризации детей первого года жизни  | 0,25 | Сдача родовых сертификатов талон № 3 |
| 9 | Молодой специалист: |  |  |
| - врач  | 1,0 | Трудовая книжка |
| - средний медицинский персонал | 0,5 | Трудовая книжка |
| 10 | Звание «Заслуженный врач» | 0,5 | Удостоверение  |

Приложение №6

к Положению об оплате труда работников

«ГБУЗ СО Талицкая ЦРБ»

**Положение
о порядке, размерах и условиях осуществления денежных выплат стимулирующего характера отдельным категориям медицинских работников за оказание дополнительной медицинской помощи и выполнение обязанностей по повышению качества организации и оказания медицинской помощи в пределах установленной им нормальной продолжительности рабочего времени**

1. Настоящее Положение определяет порядок, размеры и условия осуществления денежных выплат стимулирующего характера отдельным категориям медицинских работников за оказание дополнительной медицинской помощи и выполнение обязанностей по повышению качества организации и оказания медицинской помощи в пределах установленной им нормальной продолжительности рабочего времени (далее - денежные выплаты).

2. Финансовое обеспечение расходов на денежные выплаты осуществляется в рамках Территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в Свердловской области за счет средств бюджета Территориального фонда обязательного медицинского страхования Свердловской области (далее - ТФОМС) средств областного бюджета и внебюджетных средств.

3. Право на получение денежных выплат имеют:

1) врачи-терапевты участковые, врачи-педиатры участковые, врачи общей практики (семейные врачи), медицинские сестры участковые врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, медицинские сестры врачей общей практики (семейных врачей), фельдшера, замещающие должности врача-терапевта участкового, врача-педиатра участкового, фельдшера - помощники врача общей практики (семейного врача), оказывающих первичную медико-санитарную помощь, замещающие не менее 1,0 ставки по основной работе;

2) врачи-фтизиатры участковые, фельдшера, замещающие должности врачей-фтизиатров участковых, медицинские сестры, работающие с врачами-фтизиатрами участковыми, замещающие не менее 1,0 ставки по основной работе;

3) медицинский персонал фельдшерско-акушерских пунктов (далее - ФАП) ГУЗ СО: заведующие ФАПами, фельдшера, акушерки, медицинские сестры, в том числе медицинские сестры патронажные, замещающие 0,25, 0,5, 0,75, 1,0 ставки по основной работе;

4) работники учреждений и структурных подразделений (станций, подстанций, отделений) скорой медицинской помощи государственной системы здравоохранения, в том числе оказывающих специализированную (санитарно-авиационную) скорую медицинскую помощь (далее - СМП), замещающие не менее 1,0 ставки по основной работе: руководители учреждений СМП, заместители руководителей (врачи) учреждений СМП, заведующие структурными подразделениями (станциями, подстанциями, отделениями) СМП, врачи, фельдшера (акушерки), медицинские сестры (в том числе главные медицинские сестры) учреждений и структурных подразделений (станций, подстанций, отделений) СМП (далее - медицинские работники).

4. Денежные выплаты медицинским работникам выплачиваются ежемесячно, с учетом отработанного времени, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе:

1) за оказание дополнительной медицинской помощи в размере:

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

9000 рублей - фельдшерам, замещающим должность врача-терапевта участкового, врача-педиатра участкового;

6000 рублей - фельдшерам - помощникам врача общей практики (семейного врача);

5000 рублей - медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

2) за выполнение обязанностей по повышению качества организации и оказания медицинской помощи в размере:

5000 рублей - руководителям учреждений СМП, заместителям руководителей (врачам) учреждений СМП, заведующим структурными подразделениями (станциями, подстанциями, отделениями) СМП, врачам учреждений и структурных подразделений (станций, подстанций, отделений) СМП; врачам-фтизиатрам участковым;

3500 рублей - фельдшерам и акушеркам ФАПов, заведующим ФАПами; фельдшерам (акушеркам) учреждений и структурных подразделений (станций, подстанций, отделений) СМП; фельдшерам, замещающим должность врача-фтизиатра участкового;

2500 рублей - медицинским сестрам ФАПов, учреждений и структурных подразделений (станций, подстанций, отделений) СМП, в том числе главным медицинским сестрам и медицинским сестрам патронажным; медицинским сестрам, работающими с врачами-фтизиатрами участковыми.

5. Денежные выплаты осуществляются за счет средств:

1) ТФОМС:

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

медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

фельдшерам, замещающим должности врача-терапевта участкового, врача-педиатра участкового, фельдшерам - помощникам врача общей практики (семейного врача);

медицинскому персоналу ФАПов: заведующим ФАПами, фельдшерам, акушеркам, медицинским сестрам, в том числе медицинским сестрам патронажным;

заведующим структурными подразделениями (станциями, подстанциями, отделениями) учреждений СМП, не оказывающих специализированную (санитарно-авиационную) СМП;

врачам, фельдшерам (акушеркам) и медицинским сестрам (в том числе главным медицинским сестрам) учреждений и структурных подразделений (станций, подстанций, отделений) СМП, не оказывающих специализированную (санитарно-авиационную) СМП.

Денежные выплаты медицинским работникам, кроме работников общих врачебных практик (далее - ОВП) и ФАПов включаются в базовый тариф посещения; медицинским работникам ОВП, ФАПов и СМП - в подушевой норматив на финансирование медицинской помощи;

2) областного бюджета:

врачам-фтизиатрам участковым, фельдшерам, замещающим должности врачей-фтизиатров участковых, медицинским сестрам, работающим с врачами-фтизиатрами участковыми;

6. Денежные выплаты не учитываются при исчислении надбавок и доплат, установленных соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами.

7. Размер денежных выплат определяется по основному месту работы пропорционально объему выполненной работы.

В случае, если медицинский работник, замещающий должность по основной работе, не отработал месячную норму рабочего времени, денежные выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

При осуществлении основной работы в ФАПах на 0,25, 0,5, 0,75 должности размер денежных выплат определяется пропорционально замещаемой должности.

8. Денежные выплаты производятся медицинским работникам, заключившим дополнительные соглашения к трудовому договору, по форме согласно приложениям N 1 и 2 к настоящему положению.

9. Дополнительные соглашения к трудовому договору заключаются со всеми медицинскими работниками, имеющими право на получение денежных выплат.

Работодатель выходит с предложением о заключении с медицинским работником дополнительного соглашения к трудовому договору в течение первых пяти рабочих дней нового календарного года.

В случае трудоустройства медицинского работника в течение года предложение о заключении дополнительного соглашения вносится в течение пяти рабочих дней месяца трудоустройства.

**Приложение N 1**

к Положению о порядке, размерах и условиях

осуществления денежных выплат

стимулирующего характера отдельным

категориям медицинских работников

 за оказание дополнительной

медицинской помощи и выполнение обязанностей

по повышению качества организации и оказания

медицинской помощи в пределах установленной им

нормальной продолжительности рабочего времени

**Форма**

**Дополнительное соглашение к трудовому договору**

**об увеличении объема, выполняемой работы.**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование должности)

Руководствуясь частью 4 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, стороны трудового договора, заключенного \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата)между \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(учреждение здравоохранения)

в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(наименование должности, Ф.И.О.)

именуемого(ой) в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование должности)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование структурного подразделения учреждения здравоохранения)

именуемым(ой) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В соответствии с настоящим дополнительным соглашением помимо работы, обусловленной трудовым договором, Работник обязан выполнять в пределах установленной ему нормальной продолжительности рабочего времени следующий дополнительный объем работы на закрепленном за ним участке

с населением \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ человек, проживающих \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(адрес)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(заполняется учреждением здравоохранения)

(указывается объем работы в соответствии с пунктом 3 Методических рекомендаций по оформлению в 2008 году трудовых отношений между врачами-терапевтами участковыми, врачами-педиатрами участковыми, врачами общей практики (семейными врачами), медицинскими сестрами участковыми врачей-терапевтов участковых, медицинскими сестрами участковыми врачей-педиатров участковых, медицинскими сестрами врачей общей практики и учреждениями здравоохранения муниципальных образований, оказывающими первичную медико-санитарную помощь (а при их отсутствии - соответствующими учреждениями здравоохранения субъекта РоссийскойФедерации), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.02.2008 г. N 77н, в зависимости от занимаемой должности).

2. За выполнение дополнительного объема работы, определенного настоящим дополнительным соглашением, Работодатель обязуется ежемесячно выплачивать Работнику надбавку стимулирующего характера к заработной плате в размере \_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником по его вине возложенных на него настоящим дополнительным соглашением должностных обязанностей Работодатель не начисляет надбавку стимулирующего характера полностью либо частично (в зависимости от вины работника и характера допущенного проступка) за месяц, в котором имелись такие случаи.

3. Срок действия настоящего дополнительного соглашения:

с " \_\_ " \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ года по " \_\_ " \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ года

4. Действие настоящего дополнительного соглашения прекращается в связи с истечением срока, на который оно заключено, в связи с прекращением трудового договора или по соглашению сторон.

5. Адреса сторон и подписи:

Учреждение здравоохранения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность)

Работник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Адрес \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Приложение N 2**

к Положению о порядке, размерах и условиях

осуществления денежных выплат

стимулирующего характера отдельным

категориям медицинских работников

 за оказание

дополнительной медицинской помощи

и выполнение обязанностей по повышению

качества организации и оказания медицинской помощи

в пределах, установленной им нормальной

продолжительности рабочего времени

**Форма**

**Дополнительное соглашение**

**к трудовому договору о выполнении обязанностей по повышению качества организации и оказания медицинской помощи**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование должности)

Руководствуясь частью 4 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, стороны трудового договора, заключенного \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата)

между \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(учреждение здравоохранения)

в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(наименование должности, Ф.И.О.)

именуемого(ой) в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование должности)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(наименование структурного подразделения учреждения здравоохранения)

именуемым(ой) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В соответствии с настоящим дополнительным соглашением Работник должен выполнять в пределах установленной ему нормальной продолжительности рабочего времени обязанности по повышению качества организации и оказания медицинской помощи.

2. За выполнение обязанностей по повышению качества организации и оказания медицинской помощи, определенных настоящим соглашением,

Работодатель обязуется ежемесячно выплачивать Работнику надбавку стимулирующего характера к заработной плате в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.

3. Оценка обязанностей по повышению качества организации и оказания медицинской помощи производится в соответствии с критериями оценки, установленными Министерством здравоохранения Свердловской области.

В случае, если Работник, замещающий должность по основной работе, не отработал месячную норму рабочего времени, денежные выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником по его вине возложенных на него настоящим дополнительным соглашением должностных обязанностей Работодатель вправе не начислять надбавку стимулирующего характера за месяцы, в которых имелись такие случаи.

4. Срок действия настоящего соглашения:

с " \_\_ " \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ года по " \_\_ " \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ года

5. Действие настоящего дополнительного соглашения прекращается в связи с истечением срока, на который оно заключено, в связи с прекращением трудового договора или по соглашению сторон.

6. Адреса сторон и подписи:

Учреждение здравоохранения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность)

Работник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Адрес \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

**7. Работодатель обязуется:**

7.1 Обеспечить соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

7.1.1 Обеспечить полное выполнение Плана мероприятий по охране труда, запланировав расходы на проведение мероприятий по улучшению условий труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). (ст. 226 ТК РФ)***.***

7.1.1.1.План мероприятий по охране труда разрабатывать ежегодно в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (Приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 марта 2012 г. N 181н) – Приложение № 3.

7.1.2 Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте *(ст.212 ТК РФ).*

7.1.3Обеспечить бесперебойную эффективную работу вентиляционных устано­вок *(ст.212 ТК РФ).*

7.1.4 Проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, служащих, руководящих и инженерно-технических работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда *(ст.225 ТК РФ).*

7.1.5 Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований). Не допускать к работе лиц, не прошедших обязательные медицинские осмотры (обследования) обязательные психиатрические освидетельствования, а также в случае медицинских противопоказаний *(ст.213 ТК РФ).*

7.1.6 Обеспечить проведение специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда *(ст.212 ТК РФ).*

7.1.7 Установить повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда *(ст. 219 ТК РФ).*

7.1.8 Установить по согласованию с профсоюзным комитетом для работников отдельных профессий с учетом конкретных условий труда нормы бесплатной выдачи сертифицированных спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарными принадлежностями, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также особых температурных условий и загрязнения *(ст. 221 ТК РФ).*

7.1.9 В случае преждевременного износа специальной одежды и защитных средств обес­печить их замену, а также стирку, чистку, ремонт *(ст.221 ТК РФ).*

7.1.10Обеспечивать смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением *(ст.ст. 212, 221 ТК РФ).*

Помещения и санузлы для медперсонала, требующего соблюдения особого режима и чистоты рук, оборудовать умывальниками с установкой локтевых кранов со смесителями, а также дозаторами (локтевыми) с жидким (антисептическим) мылом и растворами антисептиков.

7.1.11Обеспечить бесперебойное санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, в том числе и работников поликлинического звена, организовать условия для плодотворной работы (места отдыха и санитарно-гигиенические комнаты) *(ст. 223 ТК РФ).*

7.1.12Допускать к работе вновь поступивших работников, а также работников, переводимых на другую работу, только после проведения с ними инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим и производственной санитарии *(ст. 225 ТК РФ).*

7.1.13 Обеспечить проведение на рабочих местах повторного инструктажа по технике безопасности в установленные сроки, но не реже 1 раза в полугодие *(ст.225 ТК РФ).*

7.1.14 Обеспечить рентгенологическое отделение специальными дезинфицирующими средствами (уксусной кислотой для нейтрализации свинца, углекислотными огнетушителями) *(СП 2.6.1.799-99).*

7.1.15 Обеспечить формирование совместного комитета (комиссии) по охране труда и создать условия для его (её) деятельности *(ст.218 ТК РФ)*–**Приложение № 6.**

7.1.16 Обеспечить обязательное за счет собственных средств медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний *(ст.219 ТК РФ).*

7.1.17 Проводить флюорографическое обследование работников в соответствии с действующими нормативами.

7.1.18 Проводить анализ заболеваемости работников учреждения для планирования мероприятий по улучшению условий труда и оздоровлению работников.

7.1.19 Внедрять в повседневную жизнь работников производственную и оз­доровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки,

7.1.20При численности работающих 50 и более человек обеспечить введение должности специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области *(ст.217 ТК РФ).*

7.1.21Создавать по каждому несчастному случаю на производстве комиссию по расследованию причин травм и выработке предложений по их предотвращению *(ст.229 ТК РФ).*

7.1.22.Утвердить совместно с профсоюзным комитетом списки работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и имеющими в соответствии с законодательством право на:

7.1.22.1. бесплатную выдачу сертифицированной спецодеждой, спецобувью и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия(ст.212 и ст.221 Трудового кодекса Российской Федерации), а также санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей **Приложение №4;**

7.1.22.2 получение бесплатно смывающих и обезвреживающих средств **Приложение № 5;**

7.1.22.3 льготную пенсию по Спискам №1 и №2, в соответствии с перечнем профессий рабочих и должностей служащих;

7.1.22.4 предоставление дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня **Приложение № 2;**

7.1.22.5 получение молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания **Приложение № 7*;***

7.2 На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохранять место работы (должность) и средний заработок *(ст.220 ТК РФ).*

7.3 Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности *(ст.220 ТК РФ).*

7.4За нарушение требований охраны труда *(ст. 214 ТК РФ)* работник несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.5 Стороны обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда профсоюза в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей *(ст.370 ТК РФ).*

7.6 Профсоюзный комитет имеет право проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников *(ст.370 ТК РФ).*

**7.9Профсоюзный комитет обязуется:**

7.9.1 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

7.9.2 Систематически контролировать состояние охраны труда и расходование средств на эти цели;

7.9.3 Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

7.9.4 Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях;

7.9.5 Анализировать информацию о состоянии условий и охраны труда, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях;

7.9.6 Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

7.9.7Направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

7.9.8Принимать участие в работе комиссии по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства (оборудования) в качестве экспертов;

7.9.9 Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

7.9.10 Принимать участие в разработке проектов нормативных правовых актов, устанавливающих нормативные требования охраны труда;

**7.10 Обязанности работодателя по соблюдению экологической безопасности:**

7.10.1 Сдавать отработанные люминисцентные лампы, одноразовые шприцы и системы, ртутные термометры, лекарственные препараты с просроченными сроками годности и подлежащие утилизации в централизованные пункты сбора после дезинфекции.

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

7.10.3 Обеспечить ежегодное определение уровня содержания углекислого газа (СО) в выхлопных газах автотранспорта организации.

7.10.4 Обеспечить своевременный вывоз бытового мусора.

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

7.10.6 Не нарушать правила водопользования при изъятии и при сбросе сточных вод.

**Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН**

8.1. В целях сохранения в учреждениях здравоохранения квалифицированных женских кадров и предупреждения женской безработицы работодатель принимает на себя обязательства:

8.1.1. Запретить направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни *(ст.259 ТК РФ);*

8.1.2. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижать нормы выработки, нормы обслуживания либо этих женщин переводить на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе *(ст.254 ТК РФ);*

8.1.3. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, освобождать их от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни *(ст.254 ТК РФ);*

8.1.4. Женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможно­сти выполнения прежней работы переводить по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет *(ст. 254 ТК РФ);*

8.1.5. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Указанные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением *(ст.259 ТК РФ ).*

8.1.6.Не допускать расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации *(ст.261 ТК РФ).*

8.1.7.Продлять срок действия трудового договора до окончания беременности в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья *(ст. 261 ТК РФ).*

8.1.8 Не допускать расторжения трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) *(ст.261 ТК РФ).*

8.1.9. Женщинам, работающим в сельской местности:

- устанавливается сокращенная рабочая неделя (продолжительность рабочего времени не более 36 часов) без уменьшения оплаты труда *(пост. Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. №298/3-1).*

- может предоставляться, по их письменному заявлению, один дополнительный выходной день в месяц, без сохранения заработной платы *(ст. 262 ТК РФ).*

**Раздел 9. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

9.1. Работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, возмещается ущерб, причи­ненный увечьем либо иным повреждением здоровья, в порядке и размерах, уста­новленных законодательством Российской Федерации *(ст.ст.10-12 Закона Российской Федерации “Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний”, ст. 184 ТК РФ),* а также выплачивается единовременное пособие сверх установленного размера возмещения вреда в размере одного должностного оклада.

**Работодатель:**

9.2. Несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обя­занностей *(п.3 ст.8 Закона РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).*

9.3. Своевременно осуществляет контроль за индексацией сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

 **Профсоюзный комитет обязуется:**

9.4. Содействовать в получении компенсаций вреда, причиненного здоровью, защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе) *(ст. 370 ТК РФ)*.

**Раздел 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ**

**10.1 Работодатель обязуется:**

10.1.1 Не реже двух раз в год отчитываться перед коллективом работников о выполнении коллективного договора, отраслевых соглашений, о результатах финансово-хозяйственной деятельности организации, предоставлять работникам информацию о предстоящей реорганизации, реформировании, перепрофилировании или ликвидации*;*

10.1.2 Своевременно начислять и перечислять налоги и взносы в соответствии с действующим законодательством;

10.1.3 Проводить работу по реализации Федерального Закона “Об индивидуаль­ном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного стра­хования”:

* обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации*;*
* информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления;
* создать комиссию по персонифицированному учету **Приложение № 8** и обеспечить ее работу;
* обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работ­никам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

10.1.4 Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхо­вание *(ст.2 ТК РФ);* создать комиссию по социальному страхованию **Приложение № 9** и обеспечить ее работу;

10.1.5.1 Проводить полную (100%) диспансеризацию работников здравоохранения.

По результатам диспансеризации обеспечивать проведение мероприятий по оздоровлению и реабилитации в соответствии с медицинскими показаниями;

10.1.5.2 Обеспечивать внеочередное обслуживание работников своего и любого другого учреждения здравоохранения при прохождении врачебного приема и диагностического исследования (с указанием о наличии данного права у работников здравоохранения в тексте соответствующего объявления, вывешиваемого в учреждении здравоохранения);

10.1.5.3 Обеспечивать работникам своего учреждения здравоохранения возможность бесплатного внеочередного обследования по медицинским показаниям (в т.ч. ультразвуковые исследования);

10.1.6 Выделять транспортные средства работникам учреждения для их хозяйст­венно-бытовых нужд по тарифам, согласованным с профсоюзным комитетом;

 10.1.7. В пределах установленного фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь в размере 3000 рублей для работников по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, медицинского и фармацевтического персонала первого уровня; в размере 5000 рублей для среднего медицинского и фармацевтического персонала, работников по профессиональным квалификационным группам должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг; в размере 6000 рублей для врачей и провизоров, руководителей структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор), работников по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

1) При стаже работы в ГБУЗ СО «Талицкая ЦРБ» 6 месяцев и более:

 - с регистрацией брака работника впервые.

2) При стаже работы в ГБУЗ «Талицкая ЦРБ» пять и более лет:

- в связи с причинением ущерба имуществу в результате пожара, стихийного бедствия;

- в связи со смертью работника

3) При стаже работы в ГБУЗ СО «Талицкая ЦРБ» десять лет и более:

 - с юбилеем 50, 60 лет мужчинам.

 - с юбилеем 50, 55 лет женщинам.

10.1.11 При наличии средств в учреждении выделять денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, с возможностью поощрения сотрудников за активное участие в данном мероприятии;

10.1.12 Обеспечивать специалистам право на повышение (усовершенствование) квалификации не реже 1 раза в 5 лет. Также, по взаимному согласию сторон трудового договора, обеспечивать переподготовку работника. При этом за работниками сохраняется средняя заработная плата\* по основному месту работы, а иногородним слушателям, направляемым на обучение с отрывом от работы, сохраняется заработная плата по основному месту работы и выплачиваются суточные по нормам, установленным при командировках на территории Российской Федерации. Оплата проезда слушателей к месту учебы и обратно, суточных за время нахождения в пути осуществляются за счет средств организации по месту основной работы. На время обучения слушатели обеспечиваются общежитием гостиничного типа с оплатой расходов за счет направляющей стороны.

*\*Примечание: под средней заработной платой по основному месту работы следует понимать среднюю заработную плату, выплачиваемую работнику в организационно-правовом образовании (организации), включая работу по совместительству, совмещению и пр. Порядок исчисления средней заработной платы регулируется ст.139 Трудового кодекса Российской Федерации;*

- специалистам, работающим и проживающим в сельской местности и рабочих поселках, предос­тавлять льготы по оплате жилья и коммунальных услуг в соответствии с действующим законодательством;

10.1.13.Заключать договоры аренды жилья для размещения специалистов (врачей и среднего медицинского персонала), тех специальностей, в которых учреждение испытывает острую необходимость, при наличии финансовой возможности в учреждении, размер арендной платы не более 5000 (Пяти тысяч) рублей;

10.1.14. В случае заключения договора найма жилья специалистами (врачами и средним медицинским персоналом), оформившими документы на получение денежной компенсации части расходов на оплату жилых помещений через Министерство здравоохранения Свердловской области в соответствие с Положением «О порядке выплат и размерах денежной компенсации части расходов на оплату жилых помещений по договорам найма отдельным категориям граждан из числа медицинских работников» (Приказ МЗСО № 781-п от 20.06.2014г.), при наличии финансовой возможности, компенсировать оставшуюся часть оплаты за жилье по договору найма в размере 50%, но не более 5 тысяч рублей.

10.2.Трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, кол­лективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового до­говора, рассматриваются в соответствии со статьями 381 – 390 ТК РФ. Для этого стороны обязуются:

* создать комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) в составе 10 человек на паритетной основе: 5 представителей от работодателя и 5 представителей от работников. Состав комиссии ***– в* Приложении № 10*;***
* разработать, утвердить и довести до сведения работников Положение о КТС.

Организационно – техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется работодателем *(ч.4 ст.384 ТК РФ).*

10.3.Профсоюзный комитет обязуется:

10.3.1 Обеспечивать контроль за выполнением законодательства по назначению и выплате пособий за счет средств социального страхования;

10.3.2 Оказывать содействие в оздоровлении работников и членов их семей;

10.3.3 Проводить организационную работу по удовлетворению культурно-духовных запросов работников, массовому приобщению работников к здоровому образу жизни, развитию народного художественного творчества;

10.3.4 Принимать участие в организации и проведении культурно-массовых мероприятий (*перечислить, какие именно: спартакиады, Дни здоровья, фестивали, турниры, смотры и др.);*

10.3.5 Совместно с работодателем проводить конкурс «Лучший по профессии», иные профессиональные конкурсы, принимать участие в конкурсах.

10.3.6.Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и принимать участие в распределении работодателем жилья, земельных участков под индивидуальное жилищное строительство с учетом времени постановки нуждающихся на учет и в соответствии с положением, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

# РАЗДЕЛ 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УсловиЙ труда и социальнЫХ ГАРАНТИЙ молодежи.

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет.

**11.1 Работодатель обязуется**:

11.1.1. Оказывать содействие профсоюзному комитету в создании комиссии по работе с молодежью, содействовать становлению и развитию молодежных общественных организаций;

11.1.2. Создавать условия для стимулирования труда работающей молодежи, заключать ученические договоры в соответствии со статьями 196-208 ТК РФ;

11.1.3. Предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со ст.ст.173-177 ТК РФ;

11.1.4. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, удовлетворения творческих способностей и интересов;

11.1.5. Рассматривать решение вопросов по молодежным проблемам с учетом мнения комиссии профкома по работе с молодежью;

11.1.7. При наличии финансовых возможностей, за счет собственных средств учреждения:

-оказывать единовременную материальную помощь молодым специалистам учреждения в размере 5 000 рублей, при условии заключения трудового договора с учреждением на срок более 3-х лет.

- выплачивать студентам –интернам стипендию в размере 3000 рублей, при условии заключения договора между учреждением и студентом о дальнейшем трудоустройстве.

**11.2 Профсоюзный комитет обязуется:**

11.2.1 Создать в профкоме комиссию по работе с молодежью;

11.2.2 Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;

11.2.3 Анализировать законодательство о молодежной *политике* с целью совершенствования работы по защите социально-трудовых прав и гарантий работающей молодежи;

11.2.4 Широко информировать молодых работников о задачах профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

11.2.5 Организовывать профессиональные конкурсы, посвящение в профессию, в члены профсоюза, проводы на службу в Вооруженные Силы РФ, организация вечеров отдыха и т.д.;

11.2.6 Оказывать помощь в соблюдении установленных законодательством льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, соблюдение порядка увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой и т.д.);

11.2.7 Организовывать систематическое обучение молодых работников по ведению переговоров с работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (повышение зарплаты, механизм ее индексации, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.);

11.2.8 Контролировать заключение работодателем трудового договора в письменной форме с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст.63 ТК РФ, своевременное прохождение обязательного предварительного медицинского освидетельствования в соответствии со ст.69 ТК РФ;

11.2.9 Контролировать предоставление оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет в соответствии со ст.122-124 ТК РФ;

11.2.10 Контролировать соблюдение прав работника в возрасте до 18 лет при расторжении с ним трудового договора по инициативе работодателя *(ст.269 ТК РФ);*

11.2.11 Осуществлять систематическое поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу;

11.2.12 Осуществлять контроль за своевременным ремонтом и благоустройством молодежных общежитий.

**Раздел 12.ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

**12. Работодатель:**

12.1 Обязуется разрешать проведение в рабочее время собраний (конференций);

12.2 Признает право Профсоюза на информацию по следующим вопросам *(ст.53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профсоюзах...»):*

- экономического положения организации;

- реорганизации или ликвидации организации;

- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабо­чих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;

- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда:

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

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалифика­ции работников;

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

12.3. Признает право Профсоюза на осуществление 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 ФЗ «О профсоюзах...»);*

12.4. В целях создания условий деятельности Профсоюза предоставляет проф­кому в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компью­теры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет, электронная почта), транспорт (по согласо­ванному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехни­ки *(ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1 ФЗ «О профсоюзах...»).*

12.5 Распространяет 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 ФЗ «О профсоюзах...»);*

12.6 Выделяет оплачиваемое рабочее время (1 час в неделю) для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллек­тива работников;

12.8 Освобождает членов профкома, не освобожденных от основной работы, уполномоченных Профсоюза по охране труда, представителей Профсоюза в совме­стной комиссии по охране труда, членов КТС, членов иных комиссий организации (по направлениям деятельности) от основной работы на время краткосрочного обучения с сохранением среднего заработка;

12.9 Освобождает от работы членов профкома, не освобожденных от основ­ной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными орга­нами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза с сохранением средней заработной платы *(ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 ФЗ «О профсоюзах...»);*

12.10 При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно в день выплаты заработной платы перечисляет на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников *(ст.370 ТК РФ, ст.28 п.3 ФЗ «О профсоюзах...»)* в порядке, определенном Уставом Профсоюза.

12.12 Рассматривает ходатайства органов Профсоюза о представлении работников - профсоюзных активистов к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации.

**Раздел 13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДА-ТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ**

13.1 Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность в соответствии с нормативными актами действующего законодательства, за нарушения, выразившиеся в:

* уклонении от участия в переговорах *(ст.54 ТК РФ,):*
* непредставлении информации, необходимой для коллективных перегово­ров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, согла­шения *(ст.54 ТК РФ,);*
* невыполнении условий коллективного договора *(ст.55 ТК РФ).*

**Раздел 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

14.1 Стороны договорились, что:

14.1.1 Изменения и дополнения коллективного догово­ра в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в по­рядке, установленном Законом для его заключения;

14.1.2 В период действия коллективного догово­ра, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдви­гают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам;

14.1.3 Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней со дня его уведомительной регистрации. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

14.2 Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

14.3 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, его подписавшие. Вопрос о выполнении коллективного договора рассматривается на общем собрании трудового коллектива не реже 1 раза в полугодие.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Работодатель:Главный врач\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /В.И Редькин/ подпись Ф.И.О.“\_\_\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ г. |  | От коллектива работников:Председатель профсоюзного комитета\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /О.В.Калашникова/ подпись Ф.И.О.“\_\_\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ г. |

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 1**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО Председатель профсоюзного комитета Калашникова О.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | УТВЕРЖДАЮ Главный врач ГБУЗ СО«Талицкая ЦРБ» Редькин В.И.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**Правила внутреннего трудового распорядка**

**ГБУЗ СО «Талицкая ЦРБ»**

 **1. Общие положения.**

1.1 Настоящее соглашение определяет условия труда работников учреждения.

1.2 Условия труда работников учреждения, не урегулированные или не полностью урегулированные договором, Уставом, Коллективным договором, настоящим положением, определяются трудовым законодательством РФ.

1.3 В учреждении вводится следующие категории специалистов:

Работник учреждения - лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем.

Руководящий работник учреждения - работник, назначаемый на должность вышестоящим органом управления или по согласованию с ним;

Сотрудник учреждения: рабочие - сотрудники, чьи должности определены ЕТКС рабочих;

Служащие - сотрудники, чьи должности предусмотрены ЕТКС по должностям служащих.

1.4 Руководящими работниками учреждения являются: главный врач, его заместители, главный бухгалтер (ст.145 ТК РФ),

1.5 Вопросы, связанные с установлением и применением правилами внутреннего распорядка, решаются администрацией по согласованию с профкомом.

**2. Прием на работу.**

2.1 При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

-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 пенсионного страхования;

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

-документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.2 С принимаемым на работу руководящими работниками трудовой договор заключается на срок, определяемый Уставом учреждения, а с сотрудниками учреждения - по ст. 58,59 ТК РФ

2.3 Трудовой договор заключается в письменной форме ст.57 ТК Продление трудового договора производиться в письменной форме.

2.4Датой возникновения трудовых правоотношений и заключения договора считается срок, оговоренный в трудовом договоре.

2.5 Изменение сторонами условий трудовых отношений, в рамках трудового договора, допускается только при взаимном согласии сторон.

Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

2.6 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.

**3. Права и обязанности.**

3.1 Работники учреждения пользуются всеми правами, касающимися режима рабочего времени отдыха, отпусков, социального страхования и обеспечения, которые установлены учредительными документами и законодательством.

3.2 Работники учреждения вправе в установленное на предприятии время обращаться к руководителю и замам руководителя по всем вопросам, связанным с их работой.

3.3 О выполнении мероприятий, предусмотренных коллективным договором, учреждение отчитывается перед работниками в сроки и порядке, установленном коллективным договором,

3.4 Перед заключением трудового договора, работника обязаны ознакомить под роспись с учредительными документами, правилами внутреннего трудового распорядка и должностными обязанностями, коллективным договором, определяющими:

-условия и оплату труда, права и обязанности работника и администрации;

-технику безопасности, противопожарную безопасность;

-мерами поощрения и взыскания

3.5 Обязанности (работа), выполняемые работником, руководящим работником и сотрудником учреждения, определяется Единым тарифно-квалификационным справочником, должностными инструкциями и положением о персонале.

3.6 Работник учреждения обязан:

-не нарушать действующего законодательства РФ, строго выполнять правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

-добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации и непосредственного руководителя;

-соблюдать требования по охране трудя, противопожарную безопасность;

-соблюдать этику и деонтологию;

-принимать меры к немедленному устранению причин и условия, препятствующих выполнению работы и немедленно сообщать о случившемся администрации;

-содержать свое рабочее место в порядке и чистоте, а также соблюдать чистоту в учреждении и на территории;

- не совершать действия, влекущие за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам

3.7 Администрация учреждения обязана:

-правильно организовать труд (обеспечение материалами, оборудованием), обеспечивать здоровые и безопасные условия труда;

-создавать условия для роста производительности труда путем внедрения новых достижений науки и техники;

-обеспечивать систематическое повышение квалификации работников и специалистов, уровня их правовых знаний;

-совершенствовать формы оплаты с внедрением методов учета личного вклада каждого работника;

-обеспечивать трудовую и производственную дисциплину;

-своевременно разрешать обоснованные жалобы и предложения

-работников, не допускать ущемления их личных и трудовых прав

**4. Рабочее время и время отдыха**

4.1 Продолжительность рабочей недели, рабочего дня и режима рабочего времени, а также дни отдыха и праздничные дни для работников учреждения определяются законодательством РФ, графиком работы учреждения, трудовым контрактом.

4.2 График работы учреждения:

**Стационар**: круглосуточно

**Отделение скорой помощи**: круглосуточно

4.3 Время работы и перерывов для отдыха и питания:

Отделения стационара**-** по графику

**Поликлиника:**

Врачи, врачи – терапевты, участковые, фельдшера участковые, фельдшера кабинетов:

с 8-00 до 16-42;

Врачи – хирурги с 8-00 до 15-36;

Регистраторы с 8-00 до 17-00;

**Педиатрическое отделение**

С 8-00 до 18-00

Пятница с 8-00 до 16-00

В субботу с 8-00 до 14-00 (дежурный)

**Гараж**

С 8-00 до 17-00;

Обед с 12-00 до 13-00;

**Пищеблок**

С 6-00 до 18-00

**Прачечная**

С 8-00 до 17-00

Обед – 12-00 до 13-00

**Администрация:**

Начало 8 00

Перерыв 12.00-13.00

Окончание 17.00

**Женская консультация**

С 8-00 до 17-00

**Филиал с.Бутка
Администрация**

С 8-00 до 16-12

4.4 Список отделений (должностей), где по условиям работ время перерыва предоставить нельзя, устанавливается данными правилами:

отделение - хирургическое

отделение - офтальмологическое

отделение - терапевтическое

отделение -акушерское

отделение – инфекционное,

отделение - приёмное

отделение - детское

отделение - гинекологическое

отделение – скорой медицинской помощи

При работе в данных отделениях (должностях) работнику предоставляется время для приема пищи по свободному графику, с включением его в рабочее время.

4.5.На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случаях неявки сменяющего необходимо немедленно поставить в известность руководящего работника или ответственного по учреждению.

4.6 Работники учреждения могут привлекаться для выполнения работ сверх установленной продолжительности рабочего дня:

-для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);

-если сотрудник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.101 ТКРФ).

4.7 Учреждение вправе вводить для отдельных работников режим гибкого рабочего времени, нормативной основой которого является суммарный учет рабочего времени (ст. 102 ТК РФ)

4.8 Лица, работающие в порядке совместительства, подчиняются указанным правилам.

4.9 Учетным периодом для сотрудников, работающих в порядке суммированного учета рабочего времени (ст. 104 ТК РФ), является месяц.

4.10 Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации (ст. 350 ТК РФ).

Продолжительность работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинским работникам, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается в размере не более 8 часов в день и 39 часов в неделю. (Постановление Правительства РФ от 12.11.2002 N 813 "О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа").

**5.Отпуска**

5.1 Работники и сотрудники учреждения пользуются в течение года отпуском продолжительностью устанавливаемой законодательно, с сохранением средней заработной платы.

5.2 Право на ежегодный отпуск у работника учреждения возникает через 6 месяцев после даты возникновения трудовых правоотношений, если иное не оговорено в трудовом договоре

5.3 Отпуск должен предоставляться ежегодно в срок, установленный графиком отпусков. В исключительных случаях, когда предоставление сотруднику отпуска в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается перенос отпуска на другой период или на следующий год в порядке, предусмотренном законодательством.

О переносе отпуска работник учреждения должен быть извещен не менее чем за 30 дней до наступления планового срока отпуска.

5.4 В исключительных случаях допускается перенесение отпуска работника на следующий рабочий год, но с обязательным использованием отпуска не позднее 12 месяцев после окончания того года, за который он предоставлялся. Руководящий работник и специалист учреждения может быть отозван из очередного отпуска, если это обусловлено важными обстоятельствами. Решение об этом может быть принято руководителем учреждения или его заместителем.

5.5 В связи с личными и семейными обстоятельствами работнику учреждения может быть по его просьбе предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса.

**6. Командирование, временное откомандирование и переводна новое место работы**

6.1 Сотрудник учреждения с его согласия может быть временно командирован на другое место работы на определенный срок. Временное откомандирование не влечет изменения трудового договора.

**7. Заработная плата, социальное страхование и компенсации**

7.1 Труд работников учреждения оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда, устанавливаемым учреждением самостоятельно или по согласию с работником.

7.2 Заработная плата каждого работника определяется конечными результатами работы и максимальным размером не ограничивается.

7.3 В дополнение к системам оплаты труда учреждение может устанавливать формы материального поощрения и премирования, вознаграждения по итогам работы за отдельные периоды.

7.4 Оклады руководящим работникам и сотрудникам устанавливаются в соответствии с занимаемой должностью, согласно, штатного расписания. Работники учреждения пользуются пособиями и льготами по обязательному социальному страхованию, предусмотренными действующим законодательством и локальными нормативными актами.

7.5. В течение всего времени нахождения в командировке или всего периода откомандировании за работником учреждения сохраняется среднемесячная заработная плата и должность на основном месте работы.

7.6. Заработная плата выплачивается:

- за счет средств ОМС: 25 числа текущего месяца (аванс), 10 числа месяца следующего за расчетным (окончательный расчёт за прошедший месяц)

- из средств предпринимательской деятельности - 25 числа текущего месяца (аванс), 10 числа месяца следующего за расчётным окончательный расчёт за прошедший месяц)

При совпадении дня с нерабочим, праздничным или выходным днём выплату заработной платы производить накануне (ст. 136 ТК РФ).

**8. Меры поощрения и дисциплинарные взыскания**

8.1 Мерами поощрения работников учреждения являются: объявление благодарности; награждение ценным подарком, денежной премией; почетной грамотой; повышение в должности (с учетом установленного порядка

8.2 Дисциплинарными мерами, налагаемыми на работников учреждения, являются: замечание, выговор, увольнение.

8.3 Дисциплинарное взыскание налагается о соответствие с законодательством.

8.4 При добросовестной работе, по ходатайству представительного органа работников, дисциплинарное взыскание с работника может быть снято досрочно.

**9. Освобождение от работы**

9.1 Руководящие работники учреждения освобождаются от работы по решению Учредителя.

9.2 Освобождение от работы иных работников учреждения производится приказом руководителя.

9.3 Работник учреждения может быть уволен:

-по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ);

-по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);

-по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.83 ТК РФ).

9.4 При освобождении от работы работнику выдается справка с указанием занимаемой должности, продолжительности работы на предприятии, выплаченных суммах.

9.5 В день увольнения администрация обязана выдать трудовую книжку и произвести с работником (сотрудником) окончательный расчет. Днем увольнения считается последний день работы.

**10. Рассмотрение трудовых споров**

10.1 Трудовые споры по вопросам приема и освобождения от работы, оплаты труда и применения дисциплинарных взысканий разрешаются в порядке, установленном действующим законодательством.

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 2**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО Председатель профсоюзного комитета Калашникова О.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | УТВЕРЖДАЮ Главный врач ГБУЗ СО «Талицкая ЦРБ» Редькин В.И.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

# должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в связи с вредными и (или) опасными условиями труда на основании Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22"Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день

| **Наименование отделений** | **Наименование должностей** | **Рабочий день в час.мин.** | **Очередной отпуск в календарных днях**  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **работника** | **при 5 дн.** | **при 6 дн.** | **основной** | **дополнит.** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| 1. **Хирургическое отделение**

/№ п/п 163 пр. 298/П-22 от 25/Х –74 г./ | врачи – зав.отд.,врачи-хирургиврачи - дежурант | 7-42Круглосуточно (ст..350 ТКРФ) |  | 28(ст. 115 ТК РФ) | 14 |
| медицинские сестры процедурной, перевязочной | 7-42 |  | 28 | 14 |
| Медицинская сестра постовая | круглосуточно |  | 28 | 14 |
| санитарки,сестра-хозяйка | 7-428 |  | 28 | 14 |
| уборщица | 8 |  | 28 |  |
| 1. **Операционное отделение**
 | Старшая медицинская сестра  | 7-42 |  | 28 | 14 |
| Медицинская сестра  | Круглосуточно  |  | 28 | 14 |
| Санитарка  | Круглосуточно  |  | 28 | 14 |
| Санитарки  | Ежедневно  |  | 28 | 14 |
| 1. **Терапевтическое отделение**

/№ п/п 168 пр.298/П-22 от 25.10.74 г. № п/п 174, 175 пр. 298/П от 25.10.74 г./ | врач- зав. отд.,врачи-терапевтыврач дежурант | 7-42Круглосуточно  |  | 2828 | 1414 |
| Медицинская сестра процедурной | 7-42 |  | 28 | 14 |
| Медицинская сестра палатная  | Круглосуточно  |  | 28 | 14 |
| санитарки,сестра-хозяйка | 88 |  | 28 | 14 |
| санитарки-буфетчицы | 12 ч. |  | 28 |  |
| 1. **Гинекологическое отделение**

/№ п/п № 168 пр. 298/П –22 от 25.10.74 г./ | зав.отд.,врачи акушер гинекологиврачи дежуранты | 7-42Круглосуточно  |  | 28 | 14 |
|  Медицинские сестры процедурной  | 7-42 |  | 28 | 14 |
| Медицинские сестры палатные  | Круглосуточно  |  | 28 | 14 |
| санитаркисестра-хозяйка | 7-428 |  | 28 | 14 |
| уборщицы | 8 |  | 28 |  |
| 1. **Детское отделение**

/п.п. № 168 пр. 298/П-22 от 25.10.74 г./ | врач-зав. отд.,врач-педиатр | 7-42 |  | 28 | 14 |
| Медицинская сестра процедурной  | 7-42 |  | 28 | 14 |
| Медицинская сестра по физиотерапии  | 6-36 |  | 28 | 14 |
| /п/п № 172 пр. 298/П-22от 25.10.74 г./ | санитарки,сестра –хозяйка  | 7-42 8 |  | 28 | 14 |
|  | санитарки -буфетчица | 12 ч. |  | 28 |  |
|  | воспитатель | 7-12 ст. (333 ТК РФ) |  | 28 | 14 |
|  | Регистраторы  | 12ч. 2 через 2 |  | 28 | 14 |
| 1. **Акушерское отделение**

п/п 163 пр. № 298/П -22от 25.10.74 г./ | врач-зав. отд.,врач акушер-гинеколог, старшая акушерка  | 7-42 |  | 28 | 14 |
| акушерки,медицинские сестры  | Круглосуточно  |  | 28 | 14 |
| санитарки, | 8 |  | 28 | 14 |
|  | сестра-хозяйка,  | 8 |  | 28 | 14 |
|  | уборщица | 8 |  | 28 |  |
| 1. **Офтальмологическое отделение**

/п.п. 163 пр. №298/П-22от 25.10.74 г./ | врач- зав.отд.,врачи | 7-42 |  | 28 | 14 |
| Старшая медицинская сестра, медицинская сестра процедурной  | 7-42 |  | 28 | 14 |
| Медицинские сестры палатные  | Круглосуточно  |  | 28 | 14 |
| санитарки,санитарки-буфетчицы,сестра-хозяйка | 7-428 |  | 28 | 14 |
| 1. **Инфекционное отделение**

/п.п. 2 пр. 298/П-22 от 25.10.74 г./ | Заведующий , врач, старшая медицинская сестра, медицинская сестра процедурной  | 7-12 |  | 28 | 14 |
|  | Старшая медицинская сестра, м/сестры | 7-42Пост. 101 |  | 28 | 14 |
| /п. п. № 168 пр. № 298/П-22 от 25.10.74 г./ | санитарки,санитарки-буфетчицы,сестра-хозяйка | 7-428 |  | 28 | 14 |
| 1. **Отделение анестезиологии реанимации**

/п/п № 166 пр. 298/П-22от 25.10.74 г./ | врач-зав.отд.врачи-анестезисты,реаниматологи | 7-42 |  | 28 | 21 |
| п/п 166/см. стр. 67 сноску/ 16.06.78 г.п/п 167 | м/сестра-анестезист,м/сестры | 7-42 |  | 28 | 21 |
| ст.медсестра | 7-42 |  | 28 | 21 |
| санитарки,санитарки-буфетчицы,сестра-хозяйка | 7-428 |  | 28 | 14 |
| 1. **Стоматологический кабинет**

/п.п. 83/стр. 72/ | зав. кабинета врач-стоматолог,зубной врач | 6-36 |  | 28 | 14 |
|  | Медицинские сестры | 6-36 |  | 28 | 14 |
|  | санитарки, | 8 |  | 28 | 14 |
| 1. **Патологоанатомическое отделение**

/п.п. 86/стр. 26/ пр. 298/П-22 от 25.10.74 г./ | Врач патологоанатом  | 6Пост.101 от 14.02.2003 |  | 28 | 14 |
| фельдшер-лаборант, санитарка | 66 |  | 2828 | 1414 |
| 1. **Кабинет трансфузионной терапии**

/п/п 86/стр. 26/пр. 298/П –22 от 25.10.74 г. | Врач, медицинская сестра,санитарка  | 3-368 |  | 28 | 14 |
| **13.Станция скорой медицинской помощи** /п.п. № 92, 93//стр. 72/пр. 298/П-22 от 25.10.74 г. | врачПост. Прав. РФ 101 от 14.02.2003 | 7-42 |  | 28 | 17 |
| фельдшер или медсестра по приему вызовов и передаче их выездной бригаде ССМП | 6,5 город6ч. село 6,5 мужчины |  | 28 | 17 |
| п/п № 91/стр. 26/ | водитель автомобиля (стаж работы более 3-х лет)  | 6,7 |  | 28 | 10 |
| п/п 95 (стр.72) | младший,мед. персонал | 6,7 город6,5 село |  | 28 | 14 |
| **14. Женская консультация**/п/п 168 (стр. 32) пр. 298/П-22 от 25.10.74см. стр. № 33 п/п 170 | Врач -заведующаяврачи | 7-42 |  | 28 | 14 |
| все акушерки | 7-42 |  | 28 | 14 |
| медсестры | 7-42 |  | 28 | 14 |
| регистратор | 8 |  | 28 | 14 |
| Старшая акушерка | 7-42 |  | 28 | 14 |
| санитарки, | 8 |  | 28 | 14 |
| **15. Педиатрическое отделение поликлиники**/п/п 168 стр. 32/ | врач-зав. отд.,врачи | 7-42 |  | 28 | 14 |
| п./п 173 стр. 33 пр. 298/П-22 от 25.10.74 | фельдшера,медсестры | 7-42 |  | 28 | 14 |
| Врачи участковые, Фельдшера участковые, медицинские сестры участковые ( 3 дня дополнительно за стаж работы более 3 –х лет) | 7-42 | 6 | 28 | 14 (3)  |
| Медицинская сестра по физиотерапии  | 6-36 |  | 28 | 14 |
|  регистратор | 8 |  | 28 | 14 |
| санитарки, | 8 |  | 28 | 14 |
|  | уборщицы | 8 |  | 28 |  |
|  | Фельдшер ДДУ | 7-42 |  | 28 | 14 |
|  | Фельдшер ДЮСШ | 6,3 |  | 28 | 14 |
| **16. Молочно раздаточный пункт**/п./п 182 стр. 74/пр. 298/П-22 от 25.10.74 г.пр. 524 от 04.07.88 | заведующая | 7-42 |  | 28 | 14 |
| медсестра по диетпитанию | 7-42 |  | 28 | 14 |
| санитарки | 8 |  | 28 | 14 |
| **17. Приемное отделение** | ст.медсестрамедицинские сестры | 7-42Круглосуточно  |  | 28 | 14 |
| сестра-хозяйка,санитарки | 88 |  | 28 | 14 |
| гардеробщик | 8 |  | 28 |  |
| регистратор | 12 |  | 28 | 14 |
| **18. Дневной стационар**  | врач | 7-42 |  | 28 | 14 |
| Старшая медицинская сестра | 7-42 |  | 28 |  |
| медицинская сестра | 7-42 |  | 28 | 14 |
| Сестра-хозяйка санитарки | 8 |  | 28 | 14 |
| **19. СПИД-лаборатория** | весь персонал | 7-12 |  | 28 | 14 |
|  | Оператор ЭВМ | 8 |  | 28 | 3 |
| **20. Клиническая лабораторная диагностика**  | Врачи | 7-12 |  | 28 | 14 |
| Фельдшера-лаборанты | 7-12 |  | 28 | 14 |
| лаборанты | 7-12 |  | 28 | 14 |
|  | санитарки | 8 |  | 28 | 14 |
| **21. Туберкулезный кабинет** | Врач фтизиатр | 6-00 |  | 28 | 14 |
|  | весь персонал | 6-00 |  | 28 | 14 |
| п/п 10 стр. 20 | сторож | 18ч.24ч. |  | 28 | 6 |
| **22. Дерматовенерологический кабинет****/стр, 74 п./п 162/** | врач | 7-42 |  | 28 | 14 |
| фельдшер | 7-42 |  | 28 | 14 |
| санитарки | 8 |  | 28 | 14 |
| **23. Физкабинет**при мощности УВЧ до 200 Вт | весь персонал | 7-42 |  | 28 | 14 |
| **24. Поликлиническое отделение**  | врачи | 7-42 |  | 28 | 14 |
| Врач–терапевт участковый (более 3-х лет стажа участкового) врач-терапевт цехового врачебного участка | 6-367-42 |  | 2828 | 14+3 14 |
| Врач эпидемиолог, врач профпатолог, врач эксперт ЭВН | 6-36 |  | 28 | 14 |
|  | врач хирург, врач хирург детский, врач уролог, врач отоларинголог, врач офтальмолог врач инфекционист, врач невролог | 7-42 |  | 28 | 14 |
|  | Операторы | 8 |  | 28 | 3 |
| стр. 21 п./п 25/допол. стр. 67 Постановление правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 Приложение № 2 | врач-психиатр,врач психиатр-наркологпсихолог | 6-367-42 |  | 2828 | 3535 |
| Постановление правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 Приложение № 1 | м/сестрапсихиатрического кабинета | 7-12 |  | 28 | 35 |
|  | м/сестры участковые,фельдшера,ст.м/сестра поликлиники | 7-427-42 |  | 28 | 14 (3) |
| п/п 174 стр.33 | Мед./сестры кабинета КИЗ  | 7-12 |  | 28 | 14 |
| п./п. 174 стр. 33  | м/сестры всех др. кабинетов поликлиники/в т.ч. процедурного/ | 7-42 |  | 28 | 14 |
| стр. 72 п/п 54 | мед.регистратор, регистратор медицинский.статист | 87-42 | 6 | 2828 | 143 |
| стр. 74 п/п 173 | гардеробщик | 8 |  | 28 |  |
|  | Сестра-хозяйка | 8 |  | 28 | 14 |
|  | санитарки кабинетов | 8 |  | 28 | 14 |
|  | Уборщик в выходной день | 8 | 6-42 | 28 |  |
| **25.Флюорографический кабинет**  | регистратор | 6 |  | 28 | 14 |
|  | Рентген -лаборант | 6 |  | 28 | 21 |
| **26. Общебольничный персонал** **/**приказ № 384 стр. 82, стр. 14/ | главный врач и заместители, | 8 |  | 28 | 3 |
| гл. бухгалтер,зам. гл. бухгалтера | 8 |  | 28 | 3 |
| бухгалтера,кассир | 8 |  | 28 | 3 |
| экономистыведущий юрисконсульт, юрисконсульт | 8 |  | 28 | 3 |
| Зав. мед. статистик, медицинский статистик  | 7-42 |  | 28 | 3 |
| врач ОМК, фельдшер ОМК | 7-42 |  | 28 | 3 |
| /пр. 384 стр. 82/ | начальник отдела кадров | 8 |  | 28 | 3 |
| секретарь-машинистка | 8 |  | 28 | 3 |
| делопроизводитель | 8 |  | 28 | 3 |
| гл. медсестра | 7-42 |  | 28 | 3 |
| **27. Пищеблок**/стр. 74 п.п.182/ | м/сестра по диетпитанию | 7-42 |  | 28 | 14 |
| стр. 51 п./п. 116 | повара, работающие у плиты | 8 |  | 28 | 7 |
|  | кухонный рабочий | 8 |  | 28 | 7 |
| **28. Прачечная** /стр. 52 п/п. 170 а/ | зав. прачечной | 8 |  | 28 | 7 |
|  | машинист по стирке белья и спецодежды отделений | 8 |  | 28 | 7 |
|  | уборщица | 8 |  | 28 | 7 |
| **29. Административно-хозяйственная часть****/стр. 82-83/** | Заместитель главного врача по АХЧ,Главный энергетик | 8 |  | 28 | 3 |
|  | Начальник отдела материально-технического снабжения, агент по снабжению, зав. складом  | 8 |  | 28 | 3 |
|  | слесарь-сантехник | 8 |  | 28 |  |
|  | дворник | 8 |  | 28 |  |
|  | уборщик производственных помещений | 8 |  | 28 |  |
|  | плотник | 8 |  | 28 |  |
|  | э/сварщик ручной сварки | 8 |  | 28 | 14 |
|  | слесарь гаража при работе в помещениях | 8 |  | 28 | 7 |
|  | Электрик, токарь | 8 |  | 28 | 7 |
|  | инженер по холодильным установкам | 8 |  | 28 |  |
|  | слесарь по ремонту автомобилей | 8 |  | 28 |  |
| стр. 21 № 21 | электромеханик по обслуживанию медицинской аппаратуры | 8 |  | 28 | 7 |
| стр. 48 п/п 35 | Дезинфектор | 7-42 |  | 28 | 14 |
|  | Штукатур маляр  | 8 |  | 28 | 6 |
|  | Рабочий по ремонту зданий  | 8 |  | 28 |  |
| **30. Гараж** | Водители командировки не менее 3-х дней за ненормированный рабочий день ст. 119 ТК РФ | 8 |  | 28 | 3 |
|  | Водитель НЖ  | 8 |  | 28 | 14 |
|  | Водители  | 8 |  | 28 |  |
| **31. ФАПы** |  |
| **ФАП Мохиревский** | фельдшер | 7-12 |  | 28 | 14 |
|  | Медицинская сестра на 0,5 ставки  | 3-36 |  | 28 | 14 |
|  | Уборщица на 0,5 ставки | 3-51 |  | 28 | 14 |
| **ФАП Б-Еланский** | Фельдшер  | 7-12 |  | 28 | 14 |
| **ФАП Чупинский** | фельдшер | 7-12 |  | 28 | 14 |
| **ФАП Горбуновский** | Фельдшер  | 7-12 |  | 28 | 14 |
|  | Медицинская сестра на 0,5 ставки  | 3-51 |  | 28 | 14 |
|  | Уборщица на 0,5 ставки  | 3-51 |  | 28 | 14 |
| **ФАП Завьяловский** | Фельдшер  | 7-12 |  | 28 | 14 |
|  | Медицинская сестра по физиотерапии  | 3-18 |  | 28 | 14 |
|  | Медицинская сестра на 0,5 ставки  | 3-36 |  | 28 | 14 |
|  | Уборщица на 0,5 ставки  | 3-51 |  | 28 | 14 |
| **ФАП Пановский** | Фельдшер  | 7-12 |  | 28 | 14 |
|  | Медицинская сестра по физиотерапии на 0,5 ставки  | 3-18 |  | 28 | 14 |
|  | Медицинская сестра патронажная  | 3-36 |  | 28 | 14 |
|  | Зубной врач  | 6-36 |  | 28 | 14 |
|  | уборщица | 7-42 |  | 28 |  |
| **ФАП Беляковский** | фельдшер | 7-12 |  | 28 | 14 |
|  | Медицинская сестра  | 7-12 |  | 28 | 14 |
|  | Уборщица на 0,5 ставки  | 3-51 |  | 28 | 14 |
| **ФАП Пионерский**  | Врач, фельдшер | 7-12 |  | 28 | 14 |
|  | Медицинская сестра  | 7-12 |  | 28 | 14 |
|  | Зубной врач  | 6-36 |  | 28 | 14 |
|  | водитель | 8 |  | 28 | 14 |
|  | Фельдшер – лаборант  | 6-36 |  | 28 | 14 |
|  | уборщица | 7-42 |  | 28 |  |
| **ФАП Беляковский** | Медицинская сестра  |  |  |  |  |
| **32. отделение п.Троицкий** | Заведующая, врач терапевт участковый, врач педиатр участковый, врач медицинские сестры, фельдшера | 7-12 |  | 28 | 17 |
|  | Зубной врач | 6-36 |  | 28 | 14 |
|  | Начальник хозяйственной части  | 7-42 |  | 28 |  |
|  | Санитарки  | 7-12 | 6-30 | 28 | 14 |
|  | Водитель  | 8 |  | 28 |  |
|  | Рабочий  | 8 |  | 28 |  |
|  | сторож | 18ч, 24ч. |  |  |  |
|  | Медицинская сестра процедурной | 6 | 6 | 28 |  |
|  | Медицинская сестра участковая  | 7-12 |  | 28 | 17 |
| **33. Аптека ЛПУ** | Заведующая ,врач - провизор | 7-42 |  | 28 | 14 |
|  | Фармацевт | 7-42 |  | 28 | 14 |
|  | Санитарка | 7-42 |  | 28 | 14 |
|  | Оператор ЭВМ | 8 |  | 28 | 3 |
| **34.Централизованное стерилизационное отделение** | Медицинская сестра | 12 |  | 28 | 14 |

Перечень подразделений и должностей, работа в которых дает право на дополнительно оплачиваемый трехдневный отпуск.

ПРИМЕЧАНИЕ: врачи выездных бригад ССП, средний медицинский персоналвыездных бригад ССП, водители выездных бригад.

Категории работников: медицинская сестра по физиотерапии – 6 час. 36 мин.

- Зубной врач (город, село ) – 6 час. 36 мин.

- мужчины на селе ( водители, санитары ) – 8 часов.

Санитарки на селе 7 час. 42 мин.

## **П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**должностей работников филиала с.Бутка с указанием продолжительности рабочего времени (в час и мин) и очередного отпуска (в календарных днях).**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование отделений | Наименование должностей | Рабочий день в час. мин | Очередной отпуск |
| При 5 дн. | При 6 дн. | Основ-ной | Дополнительный |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. **Терапевтическое отделение**

(№ п/п 168, 174, 175пр 298/П – 22 от 25.10.74) | а) врач – зав.отд. врачи – терапевтыб) м/сестрыв)санитарки - буфетчицы | 7-127-127-12 |  | 282828 | 141414 |
| 1. **Туберкулезное отделение**

(№ п/п 2, 14, 20пр 298/П – 22 от 25.10.74) | а) врачи б) фельдшера м/сестрыв)санитарки - буфетчицы | 666 |  | 282828 | 161616 |
| 1. **Медико-социальное отделение**

(№ п/п 168, 174, 175 пр 298/П – 22 от 25.10.74) | а) врачиб) фельдшера м/сестрыв)санитарки - буфетчицы | 7-127-127-12 |  | 282828 | 141414 |
| 1. **Дневной стационар**

(№ п/п 168, 174, 175 пр 298/П – 22 от 25.10.74) | а) врачиб) фельдшера м/сестрыв)санитарки - буфетчицы | 7-127-127-12 |  | 282828 | 141414 |
| 1. **Детская консультация**

(№ п/п 168, 172, 173 пр 298/П – 22 от 25.10.74)Пост.Правит РФ от 17.01.91 № 27 | а) врачиб) фельдшера участк. м/сестры участк.в) санитарки  | 7-127-127-12 |  | 282828 | 141714 |
| 1. **Стамотологический кабинет**

(№ п/п 83, пр 298/П – 22 от 25.10.74) | а) зубной врачб) м/сестра в) санитарки  | 6-247-127-12 |  | 282828 | 141414 |
| 1. **R – кабинет и флюрограция**

№ п/п 8 пр 298/П – 22 от 25.10.74 № п/п 8а Письмо Министерства Здравоохранения СССР от 05.11.90 № 04-14/32-14 | а) врач, лаборант б) санитарка | 56 |  | 2828 | 2014 |
| **8**.**Лаборатория: клиническая, биохимическая** | а) весь персонал | 7-12 |  | 28 | 14 |
|  | б)уборщик помещений | 7-12 |  | 28 |  |
| 1. **Поликлиника**

(№ п/п 168, 174, 175 пр 298/П – 22 от 25.10.74)Пост. Прав. РФ от 17.01.91 № 27 | а)врач– зав.поликлин.б) врач – участковый терапевтм/с участковаяфельдшера участковыев)врач эпидемиолог, дезинфектор г) фельдшера и медицинские сестры всех кабинетов,акушерка,м/с по массажум/с автоклавад)санитарки кабинетове) мед.регистраторыж) мед.статистик | 7-127-127-127-127-127-127-127-12 |  | 2828282828282828282828 | 141717141414141414143 |
| 1. **Физкабинет**

При мощности УВЧ до 200 Вт № п/п 63 пр 298/П-22 от 25.10.74 | Весь персонал | 7-12 |  | 28 | 14 |
| 1. **Туберкулезный кабинет**

№ 849-П от 26.11.2003 г | а) врач б)средний мед.персонал | 66 |  | 2828 | 14+214+2 |
| **12. Дерматовенероло-****гический кабинет**п/п 162 пр 298/П – 22 от 25.10.74 | Весь персонал  | 7-12 |  | 28 | 14 |
| **13.Администрация**приказ № 384 стр 82 стр 14  | а)заведующая филиалаб) экономиств) гл.бухгалтер бухгалтерия кассир специалист по кадрам д) гл.медсестра | 7-127-127-127-127-12 |  | 282828282828 | 333333 |
| **14. Пищеблок** № п/п 182 № п/п 116 Пр 298/П – 22 от 25.10.74  | а) м/с по диетпитаниюб)повара, работающие у плитыв)кухонный работник | 7-127-127-12 |  | 282828 | 14147 |
| **15. Прачечная** № п/п 170(б) Пр 298/П – 22 от 25.10.74 | Машинист по стирке белья и спецодежды отделений  | 6 |  | 28 | 7 |
| **17. Административно-хозяйственная часть** № п/п 187 Приказ Минздрава СССР от 28.06.89 № 384 (ненормированность) | а) рабочий по обслуживанию и текущ.ремонту зданий, сооруженийб) слесарь - сантехник в) подсобный рабочий г) электросварщикд) инженер по ОТе) техник, занятый рем. мед.оборуд более 50% времениж) водитель а/мз) тракторист и) электрик | 888888888 | 77777777 | 28282828282828282828 | ----314333- |
| **18.Амбулатории**(№ п/п 168, 174, 175 пр 298/П – 22 от 25.10.74)Пост. Прав. РФ от 17.01.91. № 27 | а) врач – зав. амбулат.б) врач – участковый терапевтм/с участковая, процедурнаяфельдшера, лаборантв) зубной врачг)санитарки кабинетов | 7-127-127-126-247-12 | 6665-206 | 2828282828 | 1717171714 |
| **19. ФАПы** | Средний мед. персоналсанитарки | 7-127-12 | 66 | 2828 | 1714 |

Врачам, среднему мед.персоналу, среднему мед.персоналу участковых больниц и амбулаторий, среднему мед. персоналу ФАП, врачам и мед. сестрам общей врачебной практики, очередной отпуск предоставляется 28 календарных дней + 17 календарных дней.Трехдневный дополнительный отпуск устанавливается за выслугу лет, если стаж непрерывной работы составляет свыше трех лет. Предоставление первого отпуска за выслугу лет соответствует выплате первой надбавки за продолжительность непрерывной работы.

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 3**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО Председатель профсоюзного комитета Калашникова О.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | УТВЕРЖДАЮ Главный врач ГБУЗ СО«Талицкая ЦРБ» Редькин В.И.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**Перечень**

**ежегодно реализуемых в ГБУЗ СО «Талицкая ЦРБ»**

**мероприятий по улучшению условий охраны труда и снижению уровней**

**профессиональных рисков\***

1. Проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда, оценке уровней профессиональных рисков.

2. Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам специальной оценки условий труда по условиям труда, и оценки уровней профессиональных рисков.

3. Внедрение систем (устройств) автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами, подъемными и транспортными устройствами.

4. 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.

5. Устройство ограждений элементов производственного оборудования от воздействия движущихся частей, а также разлетающихся предметов, включая наличие фиксаторов, блокировок, герметизирующих и других элементов.

6. Устройство новых и (или) модернизация имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.

7. Нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.

8. Внедрение систем автоматического контроля уровней опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах.

9. Внедрение и (или) модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.

10. 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.

11. Механизация и автоматизация технологических операций (процессов), связанных с хранением, перемещением (транспортированием), заполнением и опорожнением передвижных и стационарных резервуаров (сосудов) с ядовитыми, агрессивными, легковоспламеняющимися и горючими жидкостями, используемыми в производстве.

12. Механизация работ при складировании и транспортировании сырья, оптовой продукции и отходов производства.

13. Механизация уборки производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздуховодов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.

14. Модернизация оборудования (его реконструкция, замена), а также технологических процессов на рабочих местах с целью снижения до допустимых уровней содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны, механических колебаний (шум, вибрация, ультразвук, инфразвук) и излучений (ионизирующего, электромагнитного, лазерного, ультрафиолетового).

15. Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений.

16. Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.

17. Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе; расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений.

18. Обеспечение в установленном порядке работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.

19. Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.

20. Приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (учебных классов) по охране труда компьютерами, теле-, видео-, аудиоаппаратурой, лицензионными обучающими и тестирующими программами, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда.

21. Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников.

22. Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

23. Обучение лиц, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов.

24. Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).

25. Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.

26. Устройство тротуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников.

27. Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.

28. Издание (тиражирование) инструкций по охране труда.

29. Перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников.

\*В соответствии сданным перечнем ежегодно составляется годовой план мероприятий по улучшению условий охраны труда и снижению уровнейпрофессиональных рисков, с указанием сроков, ответственных исполнителей и средств, запланированных на проведение данных мероприятий.

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 4**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО Председатель профсоюзного комитета Калашникова О.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | УТВЕРЖДАЮ Главный врач ГБУЗ СО«Талицкая ЦРБ» Редькин В.И.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобувии других средств индивидуальной защиты**.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование профессий** | **Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты** | Срок носки, мес. |
| **Пищеблок.** |
| 1. Кухонный рабочий | Рукавицы комбинированные | 6 |
| 2. Мойщик посуды, рабочий занятый на мойке котлов | Фартук прорезиненный с нагрудникомНа мойке котлов дополнительно: перчатки резиновые | 12 дежурные |
| 3. Повар | фартук прорезиненный с нагрудником При мойке картофеля дополнительно :галоши резиновые | 12 12 |
| **Прачечная** |
| 1 .Машинист по стирке и ремонту белья | халат хлопчатобумажный - 2 шт.фартук непромокаемыйсапоги резиновые - 1 парапортянки - 2 парыкосынка х/б или колпак х/б - 2 шт. | 18 дежурный дежурные1218 |
| **Патолого-анатомическое отделение** |
| 1. Врачи и средний медицинск. персонал, занятые на работе с трупами и трупным материалом | фартук непромокаемый галоши резиновые перчатки резиновые нарукавники клеенчатые очки защитные | дежурный дежурные до износа дежурные до износа |
|  2. Младший мед. персонал, занятый на работе с трупами и трупным материалом. | все то же самое и дополнительно: комбинезон х/б - 2 шт. | 24 |
| **Физкабинеты** |
| Врачи и средний мед. персонал | перчатки диэлектрические очки защитные | дежурные до износа |
| **Рентгенкабинеты****Кабинет флюорографии** |
| Врачи, средний и младший. медицинский персонал | фартук и юбка из просвинцованной резины перчатки из просвинцованной резины перчатки х/б очки для адаптации | дежурные дежурныедежурныедо износа |
| При проявлении | рентгеновских пленок дополнительно: |
|  | фартук непромокаемый перчатки резиновые | дежурный до износа\* — — ■ |
| **Лаборатории (клиническая, биохимическая, СПИД, иммунологическая)** |
| 1.Врачи,средний и младший медицинский персонал | Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником | Дежурныйдежурный |
|  | перчатки резиновые | до износа |
|  | нарукавники непромокаемые | дежурные |
|  | очки защитные | до износа |
| На мойке посуды дополнительно: |  |
|  | галоши резиновые | дежурные |
| При работе в биохимических лабораториях дополнительно : |  |
|  | противогаз | дежурный |
| **Инфекционное отделение** |  |
| 1.Врач, средний и младший | платье х/б или костюм х/б - 3 шт. | 36 |
| медицинский персонал | тапочки кожаные на резиновой или кожаной подошве - 1 пара | 12 |
|  | перчатки резиновые | до износа |
|  | чулки или носки х/б - 2 пары | 12 |
|  | респиратор марлевый | до износа |
| **Операционный блок** |  |
| **Акушерское отделение** |  |
| 1.Врачи и средний медицинск. | фартук непромокаемый | дежурный |
| персонал в операционных, |  |  |
| перевязочных и гипсовальных | перчатки резиновые | до износа |
| Комнатах **,**родовых и |  |  |
| После родовыхпалатах. |  |  |
| При работе в операционных с электроинструментами дополнительно |  |
|  | галоши диэлектрические |  |
| При работе кварцевых ламп дополнительно : |  |
|  | очки защитные | до износа |
| **Кабинеты : процедурный, хирургический, гинекологический,** |
| **урологический, стоматологический, кожно-венерологический** |
| 1.Врачи и средний медицинский | фартук непромокаемый | дежурныйДежурный |
| персонал | перчатки резиновые | до износа |
| **Лифтовое хозяйство****ифтовое хозяйство** |
| 1.Лифтеры, занятые в | халат х/б - 2 шт. | 24 |
| стационарах | колпак х/б или косынка х/б - 2 шт. | 24 |
| **Котельная** |  |
| **1.** Машинист (кочегар) котельной | комбинезон х/б с огнезащитн. пропиткой | 12 |
|  | ботинки кожаные | 12 |
|  | рукавицы комбинированные | 2 |
|  | очки защитные | до износа |
| При выполнении работ на промывке конденсаторов и ям:работ на промывке конденсаторов и ям : |
|  | костюм х/б | 12 |
|  | сапоги резиновые | 12 |
|  | рукавицы комбинированные |  |
| 2.Слесарь по ремонту | комбинезон х/б | 12 |
| оборудования котельной | сапоги резиновые | 12 |
|  | рукавицы комбинированные |  |
| 3.Электромонтер по  | костюм х/б | 12 |
| обслуживанию  | галоши диэлектрические | дежурные |
| электрооборудования; | перчатки диэлектрические | дежурные |
|  электромонтер по ремонту | При ремонте трансформаторов и масляных | i |
| эл.оборудования. | выключателей дополнительно: | **1** |
|  | ботинки кожаныеПри выполнении работ на щите:перчатки диэлектрическиеботы диэлектрическиеПри выполнении работ на промывке изаливке маслом трансформаторов,конденсаторов и масляных выключателей:фартук прорезиненный с нагрудникомрукавицы комбинированные | **12****дежурные дежурные****12 2** |
| **Гараж** |
| 1. Водитель санитарного автомобиля | халат х/б перчатки х/б | 12 6 |
| 2. Водитель легкового автомобиля | перчатки х/б | 6 |
| ', 3. Водитель грузового и специального автомобиля | комбинезон х/брукавицы комбинированные двупалые | 12 6 |
| 4. Слесарь по ремонту автомобилей | костюм вискозно-лавсановый фартук резиновый сапоги резиновые перчатки резиновые рукавицы комбинированные | 12дежурный1212**j** |
| На наружных работах зимой дополнительно: |
|  | куртка х/б на утепляющей прокладке брюки х/б на утепляющей прокладке | 24 24 |
| **АХЧ** |
| 1. Слесарь-сантехник | костюм брезентовый сапоги резиновые рукавицы комбинированные | 18 122 |
| На наружных работах зимой дополнительно : |
|  | куртка х/б на утепляющей прокладке брюки х/б на утепляющей прокладке | 24 24 |
| *2.* Дворник(уборщик территории) | фартук х/б с нагрудником халат х/б или костюм х/б рукавицы комбинированные сапоги резиновые | 12 12 2 12 |
|  | : имой дополнительно : |
|  | куртка х/б на утепляющей прокладкеваленкигалоши на валенки | 24 30 24 |
| В остальное время года дополнительно: |
|  | плащ непромокаемый | 36 |
| 3. Электросварщик ручной сварки, электрогазосварщик | костюм брезентовый ботинки кожаные рукавицы брезентовые перчатки диэлектрические шлем защитный | 12121 дежурные дежурный |
| На наружных работах зимой дополнительно: |
| Iкуртка х/б на утепляющей прокладке | брюки х/б на утепляющей прокладке | 24 24 |
| 4. Плотник | фартук х/брукавицы комбинированные | 9 |
| 5. Электрик | полукомбинезон х/б перчатки диэлектрические галоши диэлектрические | 12 дежурные дежурные |
| 6. Дезинфектор | халат х/б сапоги резиновые перчатки резиновые противогаз | 12126дежурный |
| 7. Электромеханик по ремонту и обслуживанию медицинского оборудования | костюм х/брукавицы комбинированные | 12 3 |
| При выходе и выезде в другие учреждения дополнительно: |
|  | плащ непромокаемый | дежурный |
| При выезде в другие населенные пункты : |
|  | тулуп валенки | дежурный дежурные |

Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты разработаны на основании Приказа МЗ СССР № 65 от 29.01.88 г. "О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви".

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 5**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО Председатель профсоюзного комитета Калашникова О.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | УТВЕРЖДАЮ Главный врач ГБУЗ СО«Талицкая ЦРБ» Редькин В.И.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**Нормы**

**Бесплатной выдачи работникам смывающих и обеззараживающих средств, порядок и условия выдачи.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Виды смывающих и обеззараживающих средств | Наименование работ и производственных факторов | Норма выдачи на 1 месяц |
| 11. | Мыло | Работы, связанные с загрязнениямиРаботы на угольных(сланцевых) шахтах, в разрезах, на обогатительных и брикетных фабриках, в шахтостроительных и шахтомонтажных организациях угольной промышленности | 400 гр.800 г.р |
| 22. | Защитный крем для рук(наносится на чистые руки до начала работы):-гидрофильного действия-гидрофобного действия | Органические растворители, технические масла,смазка,сажа,лаки и краски,смолыРазбавленные водные растворы кислот,щелочи,соли,щелоче-масляные эмульсии |  100 мл.100 мл. |
| 3. | Очищающая паста для рук | Сильные трудно смываемые загрязнения: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, силикон | 200 мл. |
| 4. | Регенерирующий восстанавливающий крем для рук | Химические вещества раздражающего действия | 100 мл. |

Примечание:

1.На работах, связанных с загрязнением,работникам выдается мыло.

2. на работах связанных с трудно смываемыми загрязнениями, маслами,смазками,нефтепродуктами,клеями,битумом,химическими веществами раздражающего действия и др. выдаются регенерирующие и восстанавливающие кремы,очищающие пасты для рук.

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 6**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО Председатель профсоюзного комитета Калашникова О.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | УТВЕРЖДАЮ Главный врач ГБУЗ СО«Талицкая ЦРБ» Редькин В.И.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**СОСТАВ**

**совместного комитета (комиссии) по охране труда\***

|  |  |
| --- | --- |
|  | **ДОЛЖНОСТЬ** |
| 1. | Главный врач |
| 2. | Председатель профкома |
| 3. | Заместитель главного врача ГБУЗ СО «Талицкая ЦРБ» |
| 4. | Начальник штаба ГО и ЧС |
| 5. | Ведущий юрисконсульт |
| 6. | Инженер по охране труда |

\*состав комиссии утверждается на основании отдельного приказа

**П Р И Л О Ж Е Н И Е №7**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО Председатель профсоюзного комитета Калашникова О.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | УТВЕРЖДАЮ Главный врач ГБУЗ СО«Талицкая ЦРБ» Редькин В.И.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**СПИСОК**

должностей, работники которых за работу в неблагоприятных условиях труда пользуются правом бесплатного получения по установленным нормам, молока и других равноценных продуктов.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Должность** | **Вредные факторы** |
| **Хирургическое отделение** |
| 1. | Старшая медсестра |  |
| 2. | Медсестра операционная  |  |
| 3. | Сестра-хозяйка |  |
| 4. | Санитарка операционной  |  |
| 5. | Врач-хирург  |  |
| 6. | Врач-хирург-травматолог |  |
| 7. | Медсестра перевязочной |  |
| 8. | Санитарка перевязочной |  |
| **Физкабинеты** |
| 9. | Медсестра стационара | Хлороформ, йодистый калий, гидроперит, уксусная кислота, фенол, серный эфир, азотная кислота, аммиак. |
| 10. | Медсестра Троицкогоотделения |
| 11. | Медсестра Еланской ОВП |
| 12. | Медсестра ФАП с.Яр |
| 13. | Медсестра педиатрического отделения |
| 14. | Медсестра детского отделения |
| 15. | Медсестра поликлиники  |
| **Троицкая отделение** |
| 16. | Лаборант клинической лаборатории | Хлороформ йодистый калий, гидроперит. |
| 17. | Санитарка биохимической лаборатории |
| 18. | Лаборант биохимической лаборатории | Уксусная кислота |
| 19. | Санитарка клинической лаборатории |
| **Фельдшерско-акушерские пункты; ОВП** |
| 20. | Фельдшер-лаборант Пионерской ОВП | Хлороформ, йодистый калий, гидроперит, уксусная кислота, фенол, серный эфир, азотная кислота, аммиакФельдшер-лаборант |
| **Педиатрическое отделение** |
| 21. | Санитарка-лаборатории |
| 22. | Санитарка-лаборатории |
| **Поликлиническое отделение** |
| 23. | Медсестра перевязочной | Хлорная известь, серный эфир, азотная кислота |
| 24. | Сестра-хозяйка (дезинфектор) |
|  | Кабинет проф.осморта |
|  | Фельдшер-лаборант |
| 25. | Акушерка |
| 26. | Акушерка |  |
| **Прачечная** |
| 27 | Заведующая прачечной | Хлорная известь |
| 28. | Машинист по стирке белья |
| **Рентген кабинет** |
| 29. | Рентгенолаборант | Уксусная кислота, ментол, едкий натрий, свинец |
| 30. | РентгенолаборантВрач  |
| **Котельная** |
| 31. |  **Стерилизационное отделение** |  |
|  | Оператор автоклава |  |
| 32. | Медсестра автоклава | Форекс-хлор |
| 33. | Машинист |
| **Патологоанатомическое отделение** |
| 34. | Лаборант | Хлорная известь |
| 35. | Санитарка |
| 36. | Врач |
| **Биохимическая лаборатория** |
| 37. | Фельдшер  | Кислота уксусная, соляная. |
| 38. | Лаборант  | Гидроперит, хлороформ, йодистый калий |
| 39. | Санитарка  |
| 40. | Сестра-хозяйка |
| 41. | Врач  |
| **СПИД лаборатория** |
| 42. | Фельдшер | Хлороформ, органические кислоты, уксусная кислота, фосфорная кислота |
| 43. | Врач  |
| 44. | Санитарка |
| **Отделение анестезиологии и реанимации** |
| 45. | Врач  | Фтор, закись азота барбирураты, антибионика |
| 46. | Медсестра  |
| **Флюорографический кабинет** |
| 47. | Медрегистратор | Источник ионизирующего излучения |
| **Дезинфекция** |
| 48. | Дезинфектор  | Хлорная известь |
| **Гинекологическое отделение** |
| 49. | Врач-гинеколог |  |
| **Акушерское отделение** |
| 50. | Врач-акушер-гинеколог |  |
| **Кабинет трансфузионной терапии** |
| 51. | Санитарка |  |
| **Административно-хозяйственная часть** |
| 52. | Электросварщик |  |
| 53. | Слесарь по ремонту теплосетей  |  |
| 54. | Водитель НЖ |  |
| 55. | Штукатур  |  |
| 56. | Маляр  |  |
| 57 | Слесарь-сантехник  |  |
| **Туберкулезный кабинет** |
| 58. | Медсестра |  |
| 59. | Санитарка  |  |
| **Общебольничный персонал** |
| 60. | Главная медсестра | Дезсредства |

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 8**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО Председатель профсоюзного комитета Калашникова О.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | УТВЕРЖДАЮ Главный врач ГБУЗ СО «Талицкая ЦРБ» Редькин В.И.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**Состав**

**комиссии по персонифицированному учету \***

|  |  |
| --- | --- |
| № пп | **Занимаемая должность** |
| 1 | Главный бухгалтер |
| 2 | Заместитель главного врача |
| 3 | Начальник отдела кадров |

**\***состав комиссии утверждается на основании отдельного приказа по учреждению

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 9**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО Председатель профсоюзного комитета Калашникова О.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | УТВЕРЖДАЮ Главный врач ГБУЗ СО «Талицкая ЦРБ» Редькин В.И.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**Состав**

**Комиссии по социальному страхованию\***

|  |  |
| --- | --- |
| **№ пп** | **Занимаемая должность** |
| 1 | Заместитель главного врача по КЭР |
| 2 | Заместитель главного бухгалтера |
| 3 | Начальник отдела кадров |
| 4 | Начальник юридического отдела |
| 5 | Бухгалтер |
| 6 | Старшая медсестра педиатрического отделения |
| 7 | Старшая медсестра поликлинического отделения |
| 8 | Старшая медсестра офтальмологического отделения |
| 9 | Главная медсестра  |

\*состав комиссии утверждается приказом по учреждению

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 10**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО Председатель профсоюзного комитета Калашникова О.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | УТВЕРЖДАЮ Главный врач ГБУЗ СО «Талицкая ЦРБ» Редькин В.И.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**Состав**

**Комиссии по трудовым спорам**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Занимаемая должность** |
| 1. | Заместитель главного врача по медицинскому обслуживания населения района |
| 2 | Заместитель главного врача по экономике |
| 3 | Начальник юридического отдела |
| 4 | Начальник отдела кадров |
| 5 | Главная медсестра |

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Занимаемая должность** |
| 1. | Врач акушер-гинеколог акушерского отделения |
| 2 | Врач- анестезиолог- реаниматолог отделения анестезиологоии реанимации |
| 3 | Врач функциональной диагностики |
| 4. | Врач-инфекционист инфекционного отделения |
| 5. | Старшая медицинская сестра офтальмологического отделения |

\*состав комиссии утверждается приказом по учреждению

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 11**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО Председатель профсоюзного комитета Калашникова О.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | УТВЕРЖДАЮ Главный врач ГБУЗ СО «Талицкая ЦРБ» Редькин В.И.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**Состав**

**Комиссии по предоставлению мер социальной поддержки\***

|  |  |
| --- | --- |
| № пп | **Занимаемая должность** |
| 1 | Главный врач |
| 2 | Заместитель главного врача по экономическим вопросам |
| 3 | Главный бухгалтер |
| 4 | Фельдшер ОМК |
| 5 | Старшая медсестра РАО |

\*состав комиссии утверждается приказом по учреждению

**П Р И Л О Ж Е Н И Е №12**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО Председатель профсоюзного комитета Калашникова О.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | УТВЕРЖДАЮ Главный врач ГБУЗСО«Талицкая ЦРБ» Редькин В.И.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**Состав тарификационной комиссии\***

|  |  |
| --- | --- |
| № пп | **Занимаемая должность** |
| 1. | Главный врач |
| 2. | Заместитель главного врача по экономическим вопросам |
| 3. | Главный бухгалтер |
| 4. | Ведущий экономист |
| 5. | Председатель профсоюзного комитета |

\*состав комиссии утверждается приказом по учреждению