

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

ГЛАВНЫЙ ВРАЧ
Малаев Х.М.
«16» мая 2022г.



ОТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА:

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА
Омарова П.А.
«16» мая 2022г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН

«ГОРОДСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА»

НА ПЕРИОД С 2022Г. ПО 2024 Г.

Настоящий коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в ВКУ РД
ИЗН в МО Амиджова К.И.
Город Махачкала
Регистрационный № 66 от 20.05.2022г.

К.И. Амиджова

Принято на общем собрании работников
Государственного бюджетного учреждения
Республики Дагестан
«Городская клиническая больница»

13.05.2022г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Трудовые отношения и трудовой договор.....	5
3. Рабочее время.....	6
4. Время отдыха.....	10
5. Оплата труда.....	13
6. Охрана труда и здоровья.....	17
7. Гарантия в области занятости.....	20
8. Социальные гарантии.....	22
9. Социальная защита молодежи.....	23
10. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа.....	23
11. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.....	25
12. Порядок внесения в договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации.....	25
13. Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка для работников Государственного бюджетного учреждения.....	27
14. Приложение № 2 «Положение о порядке и условиях предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам Государственного бюджетного учреждения занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».....	37
15. Приложение № 3 «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительности предоставляемого ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска».....	42
16. Приложение № 4 «Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на получение молока и других равноценных пищевых продуктов».....	45
17. Приложение № 5 «Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения.....	47
18. Приложение № 1 к «Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения» Показатели и порядок отнесения Учреждений Здравоохранения к группам по оплате труда руководителей.....	72
19. Приложение № 2 к «Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения» «Перечень учреждений, подразделений и должностей, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда	74
20. Приложение № 3 к «Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения» Перечень подразделений, должностей (профессий) и видов работ, дающих право на установление работникам доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда в размере от 4 до 12 процентов.....	76
21. Приложение № 6 Перечень профессий и должностей работников, получающих доплату за работу в ночное время в размере 100 % от часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада).....	77
22. Приложение № 7 Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера Государственного Бюджетного Учреждения Республики Дагестан «Городская клиническая больница»	78
23. Приложение № 8 ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по контролю за выполнением коллективного договора на 2022- 2024 годы.....	88
25. Приложение № 9 Состав постоянно действующей комиссии по заключению и контролю за выполнением Коллективного договора на 2022-2024 годы.....	90

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель **Малаев Хаджимурад Магомедович** в лице главного врача ГБУ РД «Городская клиническая больница», именуемый далее «Работодатель» и работники организации, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников здравоохранения РФ - **Профсоюзный комитет ГБУ РД «Городская клиническая больница»** в лице ее председателя Омаровой Патимат Алиевны, именуемая в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, региональным Соглашением на 2022- 2024 годы, и распространяется на всех работников организации, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации здравоохранения.

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

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на **2022-2024 гг.** и вступает в силу с момента подписания его Сторонами и действует в течение трех лет. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

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

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

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

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников ГБУ РД «Городская клиническая больница», защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.10. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

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

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним колдоговором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

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

- 1.17.1. содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- 1.17.2. обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- 1.17.3. обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.
- 1.18. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в

период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем (администрацией) принятых обязательств.

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

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы) подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

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

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

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

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

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

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

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

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

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

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

2.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

2.11. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

2.12. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

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

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

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

- постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»;

- постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 «Об утверждении "Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями

труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (Приложение №2);

- приказом Наркомздрава СССР от 12.12.40 №584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников»;

- статьей 92 ТК РФ: сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ; для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

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

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

В Республике Дагестан установлены праздничные дни:

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

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

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

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

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

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

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

3.9. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации. (*Постановление Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»*) Перечень прилагается к коллективному договору. (Приложение №3)

3.10. Рабочее время педагогических и иных работников, регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

3.6. Водителям организации устанавливается ненормированный рабочий день, при обязательном учете мнения **Профсоюзного комитета**.

Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

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

3.13. Организация работает при пятидневной с двумя выходными днями или шестидневной с одним выходным днем, с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполной рабочей неделе).

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

При учете времени, фактически отработанного медицинским работником медицинской организации, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому.

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

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

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

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня, при шестидневной - один выходной день в неделю.

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

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

3.18. Если приостановка работы невозможна по производственно-техническим

условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания потребителей, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителей работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- для врачей и среднего медицинского персонала города, района, где имеется их недостаток, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских,

фармацевтических работников и работников культуры»).

3.26. Работодатель обязуется:

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

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

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

Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в организации может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников.

Отмена данного режима работы также производится с учетом мнения **Профсоюзного комитета**.

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

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

3.26.5. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с **Профсоюзным комитетом**. Работу в выходной день оплачивать в 1 кратном размере или компенсировать отгулом.

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

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

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

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

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

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

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСК

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

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

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

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

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

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

- работникам с ненормированным рабочим днем. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации – органами власти субъекта Российской Федерации, из местного бюджета - устанавливается органами местного самоуправления;

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (продолжительностью, установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»);

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

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

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

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

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

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

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

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору (Приложение № 3).

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

4.12. Работодатель обязуется:

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

4.12.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 128, 263 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, ежегодных дополнительных отпусков, без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, другим работникам, указанным в действующем законодательстве РФ.

4.12.3. Администрация по согласованию с профкомом по письменному представлению руководителя структурного подразделения, предоставляет работнику дополнительный оплачиваемый отпуск входящий в ст.128 ТК РФ ежегодного отпуска продолжительностью до 3-х дней:

- в случае смерти члена семьи (супруг, супруга, родитель, ребенок).
- близкие родственники (родные братья и сестры, бабушка, дедушка, внуки)

Указанные отпуска предоставляются при наличии возможностей отделения без дополнительных финансовых расходов. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск (определенный п.6.11.), сверх предусмотренного законодательством отпуска, работнику не предоставляется в случаях:

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения трудовой дисциплины;
- невыполнения должностных обязанностей (плана-задания).

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

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

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

б) донору - 1 день, который может быть присоединен к очередному отпуску или использован им в течение года после сдачи крови.4.15.6. По соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

4.13. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

- раздела 6 «Оплата и нормирование труда» Трудового кодекса Российской Федерации (ст.ст. 129-163);

- Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан, утвержденного Постановлением Правительства РД от 08.10.2009 №346;

- Отраслевого соглашения между Минздрава РД и Дагестанской республиканской организацией профсоюза работников здравоохранения РФ о регулировании социально-трудовых отношений;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- других законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

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

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

5.3.6. Своевременно вносить изменения в условия оплаты труда работников на

основании соответствующих нормативных правовых актов, в том числе локальных.

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

5.3.8. Устанавливать должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 Трудового кодекса РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (Приложение №5).

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

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

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

5.3.12. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат компенсационного характера, исходя из конкретных условий деятельности (Приложение №6);

- устанавливать выплаты компенсационного характера к должностному окладу работника;

- устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время не ниже установленных соответствующими правовыми нормативными актами федерального уровня, субъектов РФ и муниципальных образований (Приложение №8);

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

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

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

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

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

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

5.3.14. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности (Приложение №9);

- устанавливать выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника;

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

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

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

5.3.15. Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников не ниже МРОТ.

5.3.16. Обеспечить выплату надбавок стимулирующего характера и других выплат, установленных в рамках реализации приоритетного национального проекта «Здоровье» в размерах и на условиях, установленных действующими нормативными правовыми актами. Считать указанные выплаты составной неотъемлемой частью заработной платы; учитывать их при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством. Критерии и условия установления указанных дополнительных выплат предусматривать в дополнительном соглашении к трудовому договору (Приложение №10).

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

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

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере **не ниже** установленного ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины работодателя.

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

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

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

5.9. Производить выплату заработной платы непосредственно работнику 2 раза в месяц: аванс 25 числа, окончательный расчет 10 числа. По желанию работника заработная плата может перечисляться на карточные счета работника. Размер аванса – не менее 45 % средней заработной платы по основной должности.

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

5.10. Сохранить форму расчетного листка, применяемую в Государственном бюджетном учреждении «Городская клиническая больница».

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

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

5.13. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

5.14. В области нормирования труда стороны договорились:

5.14.1. Работодатель обеспечивает: а) тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих; б) своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда; в) совершенствование нормирования и условий труда.

5.14.2. Работодатель самостоятельно устанавливает систему премирования работников, в которой учитываются: а) эффективность производства и улучшение результатов финансово-экономической деятельности; б) снижение травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом; в) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом; г) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности.

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

5.14.4. Расходы работодателя на оплату труда работников и иные расходы, обусловленные трудовыми отношениями, для включения в тарифы формируются с учетом: а) расходов (средств) на оплату труда; б) иных расходов, связанных с производством и реализацией продукции и услуг; в) расходов, связанных с исполнением условий Договора; г) расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими отношения между работодателем и работниками.

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

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

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

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

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

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет

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

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

5.15. Гарантии и компенсации.

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

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

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель:

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

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

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

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

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

6.6. Обеспечивает обучение по аттестации рабочих мест по условиям труда.

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

По результатам аттестации рабочих мест разрабатывает с **Профсоюзным комитетом** План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

6.7. Предоставить возможность приема пищи в течение рабочего времени в подразделениях Государственного бюджетного учреждения «Городская клиническая больница», где по условиям производства перерыв установить невозможно (отделения

стационара, станция скорой медицинской помощи, здравпункты, работники пищеблока, лифтеры, сторожа и водители скорой медицинской помощи с рабочей сменой в 12 часов);

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

6.9. Обеспечивать содержание и освещение дорог, тротуаров и пешеходных дорожек на территории Государственного бюджетного учреждения «Городская клиническая больница» в состоянии, безопасном для движения автотранспорта и пешеходов.

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

6.10. Ежегодно разрабатывать комплексный план по охране труда;

6.11. Обеспечивать сотрудников средствами индивидуальной защиты и профилактики в период повышенной заболеваемости гриппом и ОРВИ;

6.12. Создать условия для осмотра офтальмологом и эндокринологом сотрудников, работающих на ультразвуковых установках и компьютерах в рамках периодических медицинских осмотров работников Государственного бюджетного учреждения «Городская клиническая больница»;

6.13. Провести специальную оценку условий труда рабочих мест согласно графика;

6.14. Проводить анализ результатов медосмотров, заболеваемости, производственного травматизма работников Государственного бюджетного учреждения «Городская клиническая больница», разрабатывать мероприятия по их профилактике и снижению.

6.15. В области охраны труда работники обязуются:

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

6.15.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.15.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

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

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

С учетом требований ст. 41 Трудового кодекса РФ совместно с **Профсоюзным комитетом** разрабатывает и устанавливает дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством.

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

работников в соответствии с действующим положением, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

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

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

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

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

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

(Приложение №4).

6.19.1. По письменному заявлению работника на основании статьи 222 Трудового кодекса РФ может быть заменено компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.28. Обязанности работодателя по соблюдению экологической безопасности:

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

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

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

6.28.4. Обеспечить своевременный вывоз бытового мусора.

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

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

6.28.7. Обеспечить профилактику профессионального инфицирования ВИЧ

С целью профилактики профессионального заражения ВИЧ-инфекцией проводить:

6.28.8. Комплекс мероприятий по профилактике аварийных ситуаций при выполнении различных работ.

6.28.9. Вести учет случаев получения при исполнении профессиональных обязанностей травм, микротравм персоналом лечебных учреждений, аварийных ситуаций с попаданием крови и биологических жидкостей на кожу и слизистые.

6.28.10. При возникновении аварийной ситуации на рабочем месте медицинский работник обязан незамедлительно провести комплекс мероприятий по предотвращению заражения ВИЧ-инфекцией, на рабочем месте должны быть аптечки анти-СПИД.

6.28.11. Оформление аварийной ситуации проводить в соответствии с установленными требованиями.

6.28.12. Ежегодно проводить занятия по 18-часовой программе по профилактике ВИЧ/СПИД с последующей сдачей зачета.

6.28.13. Руководствоваться в работе санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН 2.1.3.2630-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям, осуществляющим медицинскую деятельность».

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

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

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

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

7.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной

производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют работники:

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- лицам предпенсионного возраста.

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

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

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

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

7.7. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

7.7.4. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы

сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в

порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.7.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;

б) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ), в том числе и в других местностях.

в) предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободного от работы времени (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

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

д) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза (ч.3 ст.82 ТК РФ).

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

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

7.8. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

8.СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ:

Для обеспечения социальной защищенности работников учреждения администрация обязуется:

8.1. Предоставлять сотрудникам возможность проведения обследований в пределах учреждения бесплатно, вне очереди, в том числе бывшим сотрудникам, уволенным в связи с выходом на пенсию, либо по инвалидности.

8.2. Предоставлять сотрудникам госпитализацию в пределах учреждения в палаты повышенного комфорта бесплатно и вне очереди.

8.4. Обеспечивать выплату гарантированных государственных пособий по временной нетрудоспособности.

8.5. Способствовать сотрудникам, добросовестно проработавшим в учреждении 15 и более лет, в получении удостоверения ветерана.

8.6. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять защиту членов профсоюза в вопросах обеспечения занятости, оплаты труда, режима труда и отдыха, соблюдения социальных гарантий.

8.7. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль над состоянием охраны труда и техники безопасности, принимать участие в работе комиссии по охране труда.

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

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

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

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

9.1. Работодатель обязуется:

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

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

9.1.3. рассматривать решение вопросов по молодежным проблемам с учетом мнения комиссии профкома по работе с молодежью.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

9.2.1. создать в профкоме комиссию по работе с молодежью.

9.2.2. проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

9.2.3. анализировать законодательство о молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социально-трудовых прав и гарантий работающей молодежи.

9.2.4. широко информировать молодых работников о задачах профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

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

9.2.6. 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.).

9.2.7. 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.

9.2.8. контролировать предоставление оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет в соответствии со ст.122-124 ТК РФ.

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

9.2.10. осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу.

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

Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

10.7. Освобождать от работы членов **Профсоюзного комитета**, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. (*Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 Закона о профсоюзах)*).

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

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

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

10.11. Распространять на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза действующие положения о премировании, а также другие социально-

экономические льготы, предусмотренные в организации (ст.375 ТК РФ, ст.26 п.4 Закона о профсоюзах).

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

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

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

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

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12.7. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его

сторонами.

Коллективный договор с Приложениями принят на конференции (собрании) работников.

13. ПОДПИСИ СТОРОН

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

ГЛАВНЫЙ ВРАЧ
МАЛАЕВ Х.М.



М.П.

ОТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА:

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА
ОМАРОВА П.А.



М.П.



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома

П.А. Омарова

«16» мая 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач

Х.М. Малаев

«16» мая 2022 г.

Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГБУ РД «Городская клиническая больница»

1. Общие положения

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

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

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

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

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

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

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

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ воинского учета - для военнообязанных граждан, и граждан, подлежащих призыву на военную службу;

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
П.А. Омарова
« _____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
Х.М. Малаев
« _____ » _____ 2022 г.

Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГБУ РД «Городская клиническая больница»

1. Общие положения

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

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

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

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

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

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

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

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ воинского учета - для военнообязанных граждан, и граждан, подлежащих призыву на военную службу;

- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

При приеме на работу, требующую обязательного предварительного медицинского осмотра, предъявляется также медицинская справка установленного образца.

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

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

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

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

2.6. На всех работников, проработавших в ГБУ РД «Городская клиническая больница» свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки, если работа является для работника основной.

2.7. При приеме на работу Государственное бюджетное учреждение обязано:

- ознакомить работника с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами в сфере труда, имеющими отношение к трудовой функции работника;

- ознакомить работника с порученной работой, условиями труда, его правами и обязанностями;

- провести инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

- обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;

- обеспечить обязательное медицинское освидетельствование лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, а также иных лиц в случаях, предусмотренных законодательством.

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

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

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

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

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

Днем увольнения работника является последний день его работы.

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

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

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник имеет право на:

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

3.2. Работник обязан:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными правовыми актами;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ГБУ, в том числе режим труда и отдыха;
- соблюдать трудовую дисциплину - обязательные для всех работников правила поведения, определенные федеральными законами, иными правовыми актами, в том числе локальными нормативными актами;
- использовать все рабочее время для производительного труда;
- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности (функции);

- своевременно и надлежащим образом исполнять распоряжения должностных лиц ГБУ, сделанные в пределах их полномочий;
- выполнять установленные нормы труда;
- знать и неуклонно соблюдать технологическую дисциплину, должностные и производственные инструкции, иные относящиеся к его трудовой деятельности правила и нормы;
- соблюдать порядок и чистоту на рабочем месте и на территории ГБУ;
- хранить государственную, врачебную, коммерческую, иную охраняемую законом тайну, не разглашать сведения конфиденциального характера;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, в том числе правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным приемам и методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные медицинские осмотры (обследования) - в предусмотренных законодательством случаях;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- систематически повышать свою квалификацию, изучать передовые приемы и методы работы, совершенствовать профессиональные навыки;
- бережно относиться к имуществу ГБУ и других работников, использовать машины, оборудование, оргтехнику ГБУ только в связи с производственной деятельностью, соблюдать установленный порядок хранения и использования материальных ценностей и документов;
- незамедлительно сообщить должностным лицам ГБУ либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества ГБУ;
- до начала работы (смены) каждый работник обязан отметить свой приход на работу (смену), а по окончании рабочего дня (смены) – уход с работы в порядке, установленном в учреждении соответствующим локальным актом;
- информировать непосредственного руководителя или иных должностных лиц о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению работником своих трудовых обязанностей;
- сообщать кадровой службе об изменении своих анкетных данных - фамилии, имени, отчества, места жительства, образовании, паспортных данных;
- воздерживаться от действий, могущих нанести ущерб интересам ГБУ, а также ее деловой репутации.

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

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

4. Основные права и обязанности Государственного бюджетного учреждения

4.1. Государственное бюджетное учреждение имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ГБУ и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральным законодательством;
- принимать локальные нормативные акты.

4.2. Государственное бюджетное учреждение обязано:

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

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В Государственном бюджетном учреждении предусматривается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - в субботу и воскресенье;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - в воскресенье;
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- неполная рабочая неделя;
- сменный график работы с суммированным учетом рабочего времени (учетный период 1 год).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для служащих и рабочих составляет 40 часов в неделю. Рабочий день начинается в 08 часов 00 минут и заканчивается

в 17 часов 00 минут, с перерывом на обед с 12.00 до 13.00 часов. Выходные дни – суббота и воскресенье.

5.3. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю, с перерывом на обед не менее 30 минут. Продолжительность рабочего времени медицинских работников в зависимости от должности и (или) специальности определяется Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003г. №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности». Конкретная продолжительность рабочего времени, время предоставления перерыва и его продолжительность каждому отдельному медицинскому работнику устанавливается трудовым договором и (или) соответствующим графиком, утвержденным работодателем.

5.4. Для медицинских работников педиатрических отделений детских поликлиник, работающих в образовательных учреждениях, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – в воскресенье (согласно графика работы образовательных учреждений города). Продолжительность рабочего дня в субботу накануне выходного дня не может превышать пяти часов.

5.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

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

5.6. Водителям скорой медицинской помощи устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц. Продолжительность ежедневной работы (смены) водителей скорой медицинской помощи не может превышать 12 часов в случае, если общая продолжительность управления автомобилем в течение периода ежедневной работы (смены) не превышает 9 часов.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.14. Запрещается в рабочее время:

а) заниматься деятельностью, непосредственно не связанной с работой, выполнять общественные поручения и проводить разного рода мероприятия, не связанные с производственной деятельностью ГБУ (кроме случаев, когда законодательством предусмотрена возможность выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время);

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

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

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

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

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

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

5.16. Не допускается:

- непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января | - Новогодние каникулы; |
| 7 января | - Рождество Христово; |
| 23 февраля | - День защитника Отечества; |
| 8 марта | - Международный женский день; |

1 мая	- Праздник Весны и Труда;
9 мая	- День Победы;
12 июня	- День России;
4 ноября	- День народного единства.

В Республике Дагестан установлены праздничные дни:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Поощрения за успехи в работе

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

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

Допускается применение одновременно нескольких видов поощрения.

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

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

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

7. Ответственность работников за нарушение трудовой дисциплины

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Ответственность ГБУ за нарушение прав работников

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

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

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

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

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

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

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

Приложение № 2
к Коллективному договору
на 2022 - 2024 годы



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома

П.А. Омарова

май 2022 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач

Х.М. Малаев

май 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о предоставлении ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам ГБУ РД «Городская клиническая больница», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

I. Общие положения

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

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

2. Основания и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков

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

2.2. Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утвержден постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74г. № 298/II-22) работникам, занятым в ГБУ профессии и должности согласно нижеприведенного Перечня профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за вредными условиями труда (далее-Перечень).

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

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

2.5. Отпуск работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ П.А. Омарова
« _____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
_____ Х.М. Малаев
« _____ » _____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам ГБУ РД «Городская клиническая больница», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

I. Общие положения

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

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

II. Основания и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков

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

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

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

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

2.5. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически

отработанное в соответствующих условиях время. То есть в стаж работы, дающий право на получение дополнительного отпуска, не включаются: период временной нетрудоспособности; время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста; время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы; время выполнения государственных и общественных обязанностей; время отсутствия работника на работе без уважительных причин; и иные периоды когда работник фактически не работал в соответствующих условиях.

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

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

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

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

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

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

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

III. ПЕРЕЧЕНЬ

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

№	Структурное подразделение	Наименование профессий, должностей	Размер дополнит. отпуска	Основание
1	2	3	4	5

1.	Психиатрич., наркологич. каб. город., дет. поликлиник	Врач, средний медицинский персонал	30 рабочих дней	п. 1 Постановления правительства РФ от 06.06.13г. №482, п.п. 26,43,45,60 разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74г. № 298/П-22
2.	Физио-терапевтичес-кое отделение	Врач, средний медицинский персонал, непосредственно занятые работой на УВЧ мощностью 200 Вт и выше	18 рабочих дней	п. 62 разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25. 10. 74 г. № 298/П-22
		Средний медицинский персонал для обслуживания дошкольно-школьных учреждений	30 рабочих дней	п. 60 разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25. 10. 74 г. № 298/П-22, по рапорту
3.	Рентгеновское отделение	Врач, средний и младший медицинский персонал, непосредственно занятые на рентгенодиагностике, флюорографии	18 рабочих дней	п.п. 8, 8а разд.XLI Пост. Госкомтруда СССР от 25. 10. 74 г. № 298/П-22
4.	Рентгеновское отделение	Младшему медперсоналу за время оказания помощи врачу в зоне рентг.облучения: 1) за работу в течение более половины рабочей смены;	18 рабочих дней	Письмо от 19.08.2005 г. № 32-024/274
		2) менее половины – пропорционально времени занятости с врачом	18 рабочих дней	По рапорту
5.	Отделение анестезиологии-реанимации	Врач-анестезиолог-реаниматолог, медицинская сестра-анестезист, старшая медсестра и мед.сестра палатная палат реанимации и интенсивной терапии	18 рабочих дней	п. 166 разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22
6.	Неврологическое отделение	Врач, средний и младший медперсонал, занятые больными с нарушениями мозгового кровообращения (при непосредственной занятости не менее половины рабочего дня)	18 рабочих дней	п.п. 176а,176б разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22
7.	Инфекционные отделения, каб. город. и детской поликлиник	Врач, средний и младший медицинский персонал	12 рабочих дней	п.п.2,14,20 разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22
8.	Противо-туберкулезный кабинет городской поликлиники	Врач, средний медицинский персонал	12 рабочих дней	п. 2 Постановления правительства РФ от 06.06.13г. №482, п.п.2,20 разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г.№ 298/П-22

9.	Патолого-анатомическое отделение	Врач, средний и младший медицинский персонал	12 рабочих дней	п. 86 разд. XL Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22
10.	Отделение судебно-медицинской экспертизы	Врач-судебно-медицинский эксперт, средний и младший мед. персонал при работе с трупами и трупным материалом, химик – эксперт медицинской организации	12 рабочих дней	п.п. 101,102 разд. XL, п. 16 разд. XLII Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22
11.	Аптека	Зав. аптекой, зам. зав. аптекой, провизор, фармацевт, фасовщик	12 рабочих дней	п. 134, 135, 137 Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22
12.	Прачечная	Гладильщик, оператор стиральных машин	6 рабочих дней	п.п. 170 в, ж разд. XLIII Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22
13.	Пищеблок	Повар, работающий у плиты	6 рабочих дней	п. 117 разд. XLIII Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22
14.	Цех по ремонту и обслуживанию медоборудования	Электромеханик по ремонту мед. рентгеновского оборудования (при условии постоянной занятости)	12 рабочих дней	п. 229 разд. XLIII Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22, по рапорту
15.	Педиатрическое отделение	Врач, средний медицинский персонал для обслуживания д/с и СОШ	30 рабочих дней	п. 45, 60 разд. XL Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22, по рапорту
16.	Зубопротезное отделение	Литейщик	6 рабочих дней	п. 85, разд. XL Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22
17.	Служба ремонта	Маляр-штукатур	6 рабочих дней	П. 86 раздел XIV Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22, по рапорту
18.	Клинико-диагностическая лаборатория	Биолог	12 рабочих дней	п. 23, разд. XLII Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22
19.	Хозяйственный отдел	Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования	6 рабочих дней	п. 27 ж, разд. XXXVIII Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22, по рапорту
20.	Гараж	Водитель автомобиля скорой помощи	12 рабочих дней	п. 199 разд. XXXIII - Е Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22

21.	Остальные подразделения Государственного бюджетного учреждения «Городская клиническая больница», за исключением п.п. 1-20	Врач, средний и младший медицинский персонал	12 рабочих дней	п.п.162,163,165,168, 169,170,172,173,174, разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22
-----	---	--	-----------------	--

Приложение № 3
к Коллективному договору
на 2022 - 2024 годы



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома

П.А. Омарова

2022 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач

Х.М. Малаев

2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормируемым рабочим днем в государственных учреждениях здравоохранения Республики Дагестан, финансируемых за счет средств республиканского бюджета РД (к приказу Минздрава РД от 25 октября 2005г. № 465-П) и продолжительности предоставляемого ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность отпуска в календ. днях
1	Главный врач (Начальник)	14
2	Заместитель главного врача (начальника) по медицинской части	14
3	Заместитель главного врача по организационно-методической работе	14
4	Заместитель главного врача по экономике	14
5	Заместитель главного врача по экспертизе временной нетрудоспособности	14
6	Заместитель главного врача по технике	14
7	Начальник отдела кадров	14
8	Главный бухгалтер	14
9	Заместитель главного бухгалтера	14
10	Делопроизводитель	14
11	Руководитель группы учета материальных ценностей, расчетной и финансовой групп	14
12	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор	14
13	Начальник ПЭО	14
14	Экономист, экономист по труду	14
15	Начальник ОТиЗ	14
16	Заведующий отделом медстатистики	14
17	Врач-статистик	14
18	Секретарь-руководителя	14
19	Специалист по кадровой работе	14
20	Специалист по бронированию	14
21	Специалист по охране труда	14
22	Инженер-программист	14
23	Главный инженер	14
24	Начальник отдела МТС и госзакупок	14
25	Администратор	14
26	Заведующий складом	14
27	Начальник хозяйственного отдела	14
28	Начальник отдела по МЧ и моб работе	14

Приложение № 3
к Коллективному договору
на 2022 - 2024 годы

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ П.А. Омарова
« _____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
_____ Х.М. Малаев
« _____ » _____ 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормируемым рабочим днем в государственных учреждениях здравоохранения Республики Дагестан, финансируемых за счет средств республиканского бюджета РД (к приказу Минздрава РД от 25 октября 2005г. № 465-П) и продолжительности предоставляемого ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность отпуска в календ.днях
1.	Главный врач (Начальник)	14
2.	Заместитель главного врача (начальника) по медицинской части	14
3.	Заместитель главного врача по организационно-методической работе	14
4.	Заместитель главного врача по экономике	14
5.	Заместитель главного врача по экспертизе временной нетрудоспособности	14
6.	Заместитель главного врача по технике	14
7.	Начальник отдела кадров	14
8.	Главный бухгалтер	14
9.	Заместитель главного бухгалтера	14
10.	Делопроизводитель	14
11.	Руководитель группы учета материальных ценностей, расчетной и финансовой групп	14
12.	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор	14
13.	Начальник ПЭО	14
14.	Экономист, экономист по труду	14
15.	Начальник ОТиЗ	14
16.	Заведующий отделом медстатистики	14
17.	Врач-статистик	14
18.	Секретарь-руководителя	14
19.	Специалист по кадровой работе	14
20.	Специалист по бронированию	14
21.	Специалист по охране труда	14
22.	Инженер-программист	14
23.	Главный инженер	14
24.	Начальник отдела МТС и госзакупок	14
26.	Администратор	14
27.	Заведующий складом	14
28.	Начальник хозяйственного отдела	14
29.	Начальник отдела по МЧ и моб работе	14

30.	Начальник правового отдела	14
31.	Ведущий специалист	14
32.	Водитель	14
33.	Начальник гаража	14
34.	Слесарь-электрик	14
35.	Диспетчер	14
36.	Врач-методист	14
37.	Заведующий организационно-методического кабинета	14
38.	Заведующий кабинетом санитарного просвещения	14
39.	Инженер-связи	14
40.	Юрисконсульт	14
41.	Слесарь по ремонту автомобилей	14
42.	Электрогазосварщик	14
43.	Бухгалтер расчетного стола	14
44.	Бухгалтер финансист	14
45.	Кассир	14
46.	Буфетчица	14
47.	Архивариус	14
48.	Садовник	14
49.	Машинист по стирке и ремонту оборудования	14

Руководитель учреждения здравоохранения (главный врач, директор, заведующий, начальник, управляющий и др.) и его заместитель, главный инженер.

Руководитель структурного подразделения (заведующий, начальник, управляющий и др.) и его заместитель, за исключением врача-заведующего отделением (в том числе и поликлиническим отделением), кабинетом, лабораторией.

Заведующий кабинетом (отделом, отделением) медицинской статистики.

Заведующий хозяйством

Старшие инспекторы и инспекторы всех наименований

Секретарь-машинистка, машинистка,

Старший оператор и оператор электронно-вычислительных машин

Главный, старший экономист и экономист

Старший юрисконсульт и юрисконсульт

Главный бухгалтер и его заместитель

Старший бухгалтер, бухгалтер, бухгалтер- ревизор, старший кассир, кассир

Программист.

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

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

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

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

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

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

Приложение № 4
к Коллективному договору
на 2022 - 2024 годы



«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
П.А. Омарова
2022 г.



«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
Х.М. Малаев
2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, работа в которых связана с наличием вредных
производственных факторов, дающих право на получение молока или других
равноценных пищевых продуктов

№	Наименование структурного подразделения	Наименование профессий, должностей	Примечание	№ пункта Перечня*
2		3	4	5
2	Клинико-диагностическая лаборатория	Заведующий лабораторией - врач КДЛ		2.2, 2.3
		Врач КДЛ		
		Фельдшер - лаборант		
		Санитарка		
		Лаборант		
		Биолог		
3	Служба ремонта	Маляр - штукатур	При проведении малярных работ	285, 630, 639
		Плотник	При склеивании линолеума	968
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	При склеивании линолеума	968

* - Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (утв. приказом Минздрава РФ от 28 марта 2003 г. N 126)

Приложение №4
к Коллективному договору
на 2022 - 2024 годы

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
П.А. Омарова
«_____» _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
Х.М. Малаев
«_____» _____ 2022 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
профессий и должностей, работа в которых связана с наличием вредных
производственных факторов, дающих право на получение молока или других
равноценных пищевых продуктов

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование профессий, должностей	Примечание	№ пункта Перечня*
1	2	3	4	5
2.	Клинико-диагностическая лаборатория	Заведующий лабораторией - врач КДЛ		2.2, 2.3
		Врач КДЛ		
		Фельдшер - лаборант		
		Санитарка		
		Лаборант		
	Биолог			
3.	Служба ремонта	Маляр - штукатур	При проведении малярных работ	285, 630, 639
		Плотник	При склеивании линолеума	968
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	При склеивании линолеума	968

* - Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (утв. приказом Минздрава РФ от 28 марта 2003 г. N 126)

Приложение № 5
к Коллективному договору
на 2022 - 2024 годы



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома

П.А. Омарова

«16» мая 2022 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач

Х.М. Малаев

«16» мая 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников ГБУ РД «Городская клиническая больница»

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников ГБУ РД «Городская клиническая больница» (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года № 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», Постановлением Правительства Республики Дагестан от 23 апреля 2009 года № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», постановлением Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009 года № 346 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан», Постановлением Правительства Республики Дагестан от 26 марта 2013 г. №157 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан», Постановлением Правительства Республики Дагестан от 30 октября 2015 г. № 304 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан», Постановлением Правительства Республики Дагестан от 29.12.2017 г. №310 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан», Постановлением правительства Республики Дагестан от 30.07.2019 г. №182 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения РД и признания утратившим силу постановления Правительства РД от 23.08.2002 г. №164» и применяется при определении заработной платы работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан (далее – учреждение).

1.2. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников и должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

1.3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
П.А. Омарова
« _____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
Х.М. Малаев
« _____ » _____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ГБУ РД «Городская клиническая больница»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБУ РД «Городская клиническая больница» (далее – Положение) разработано в соответствии с Зконом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года № 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», Постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», постановлением Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009 года № 346 « Об утверждении положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан», Постановлением Правительства Республики Дагестан от 26 марта 2013 г. №157 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан», Постановлением Правительства Республики Дагестан от 30 октября 2015 г. № 304 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан», Постановление Правительства Республики Дагестан от 29.12.2017 г. №310 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан», Постановление правительства Республики Дагестан от 30.07.2019 г. №182 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения РД и признания утратившим силу постановления Правительства РД от 23.08.2002 г. №164» и применяется при определении заработной платы работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан (далее – учреждение).

1.2. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников и должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

1.3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам

осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей, служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

1.4. В порядке исключения за лицами (кроме медицинских и фармацевтических работников), не имеющими соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающими достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть сохранены соответствующие должности также как и за лицами, имеющими соответствующее профессиональное образование.

1.5. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Заработная плата работников ГБУ РД «Городская клиническая больница» (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при существенных изменениях условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года и не выполнил нормы труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени и выполненным нормам.

1.8. Виды выплат компенсационного, стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в государственных учреждениях здравоохранения в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного, стимулирующего характера, утвержденными постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года №177 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан» и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Размер оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала складывается из окладов (должностных окладов) по общеотраслевым должностям

руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих учреждений здравоохранения, не предусмотренных настоящим Положением определяются в соответствии с постановлением Правительства Республики Дагестан от 18 августа 2009 года № 264 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих» с изменениями от 17 августа 2021 г. №213 «О внесении изменений в размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях РД по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих по профессиональным квалификационным группам», компенсационных и стимулирующих выплат осуществляемых в соответствии с настоящим Положением и определяется руководством.

1.10. Размеры окладов (должностных окладов) руководителей, специалистов и служащих учреждений здравоохранения, не предусмотренных настоящим Положением (педагогических работников, работников культуры и социальной защиты населения) определяются в порядке, установленном для соответствующих бюджетных учреждений, а компенсационные и стимулирующие выплаты осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

1.11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений здравоохранения, предусмотренных настоящим Положением, определяются применительно к ранее установленным им исходя из тарифных разрядов оплаты труда Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Дагестан размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Фонд оплаты труда работников государственного автономного и бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке государственному автономному и бюджетному учреждению из республиканского бюджета Республики Дагестан, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников государственного казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций государственного казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (по решению республиканского государственного органа, являющегося главным распределителем средств республиканского бюджета Республики Дагестан), направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено федеральным законом.

1.12. С учетом условий труда работникам государственных учреждений здравоохранения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.13. Работникам государственных учреждений здравоохранения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений

2.1. Размеры должностных окладов специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений учреждений здравоохранения устанавливаются на основе

отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (рублей)
1.		санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка; фасовщица	7 500

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	Первый квалификационный уровень	гигиенист стоматологический; инструктор-дезинфектор; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; инструктор по трудовой терапии; медицинская сестра стерилизационной; продавец оптики; младший фармацевт; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор	7 800
2.	Второй квалификационный уровень	помощник врача - эпидемиолога; помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант	8 300

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
3.	Третий квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра патронажная; медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; зубной техник; фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; медицинская сестра участковая; медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант); фармацевт; медицинский оптик-оптометрист	9 200
4.	Четвертый квалификационный уровень	акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра - анестезист; зубной врач; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача<*>	9 500
5.	Пятый квалификационный уровень	старший фармацевт; старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник); заведующая молочной кухней; заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования; заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения; заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер (акушерка, медицинская сестра); заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом - фельдшер	10 200

<*> Четвертый квалификационный уровень распространяется на медицинских сестер

отделений гемодиализа, эндоскопического отделения (кабинета), осуществляющих лечебные мероприятия в стационаре.

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

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	Первый квалификационный уровень	Врач-стажер; провизор-стажер независимо от квалификационной категории	13 500
2.	Второй квалификационный уровень	Врачи-специалисты<*>; провизор-аналитик; провизор-технолог<*>	15 150
3.	Третий квалификационный уровень	врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений, станций (отделений) скорой медицинской помощи и учреждений медико-социальной экспертизы ; врачи-терапевты участковые; врачи-педиатры участковые; врачи общей практики (семейные врачи) <***>	16 000
4.	Четвертый квалификационный уровень	врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; старший врач; старший провизор; врач-анестезиолог-реаниматолог; врач-патологоанатом; врач-судебно-медицинский эксперт	17 250

<*> Кроме врачей-специалистов, отнесенных к третьему и четвертому квалификационным уровням.

<***> Кроме врачей-специалистов, отнесенных к четвертому квалификационному уровню

2.2. Врачи-специалисты, работающие в лечебно-диагностических и вспомогательных структурных подразделениях (клинико-диагностических лабораториях, отделениях функциональной диагностики, кабинетах ультразвуковой диагностики, организационно-методических отделах и т.д.), относятся ко 2 квалификационному уровню.

2.3. Должностные оклады, предусмотренные по должности врача-интерна, устанавливаются в случае, когда врачи (провизоры) имеют перерыв в работе по специальности более 5 лет, либо изменяют профиль специальности и переходят на другую должность, требующую специальной подготовки и квалификации, на период прохождения в установленном порядке специализации с целью получения специальных знаний, умений и навыков, необходимых для самостоятельной работы в новой должности, и выдачи удостоверения о получении соответствующей квалификации.

2.4. Должностные оклады должностей 4 квалификационного уровня распространяются на:

2.4.1. Оперирующих врачей-хирургов всех наименований нижеперечисленных хирургических отделений (палат) в стационарах:

акушерское;
гинекологическое;
гноной хирургии;
кардиохирургическое;
колопроктологическое;
нейрохирургическое (в том числе спинномозговой травмы);
онкологическое;
операционный блок;
ортопедическое;
отоларингологическое;
портальной гипертензии;
реконструктивной и пластической хирургии;
сосудистой хирургии;
травматологическое (в том числе травмы кисти);
травматолого-ортопедическое;
урологическое (в том числе пересадки почки);
хирургическое;
хирургического лечения сложных нарушений ритма сердца и электрокардиостимуляции;
хирургическое торакальное;
эндоскопическое.

2.4.2. Врачей анестезиологов-реаниматологов отделений (групп) анестезиологии-реанимации, отделений (палат) для реанимации и интенсивной терапии стационаров больничных учреждений, диспансеров и родильных домов, отделений экстренной и планово-консультативной помощи, групп анестезиологии-реанимации станций (отделений) скорой медицинской помощи.

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

2.4.4. Врачей-хирургов поликлиник (амбулаторно-поликлинических подразделений) в период их работы в стационаре в порядке чередования на срок не более трех месяцев в году или четырех месяцев подряд один раз в два года.

2.4.5. Врачей-хирургов при их работе в стационаре и поликлинике (амбулаторно-поликлиническом подразделении), если по объему работы невозможно выделение

должности врача-хирурга соответствующей специальности для амбулаторного приема больных по этой специальности.

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	Первый квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением <*> (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.); начальник структурного подразделения (отдела; отделения; лаборатории; кабинета; отряда и др.); руководитель бюро медико-социальной экспертизы	17 150
2.	Второй квалификационный уровень	заведующий отделением хирургического профиля стационаров (анестезиологии-реанимации, реанимации и интенсивной терапии, патологоанатомических, судебно-медицинской экспертизы)	18 250

<*> Кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров.

При определении должностного оклада в соответствии с настоящим пунктом, показатель «до» рассматривается как «включительно», а дробная часть показателя не учитывается.

Должностной оклад заместителя заведующего аптекой с высшим фармацевтическим образованием устанавливается на 5-10 процентов ниже должностного оклада заведующего аптекой, определенного согласно 1 квалификационному уровню.

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

N п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	Первый квалификационный уровень	инструктор-методист по лечебной физкультуре независимо от квалификационной категории	12 700
2.	Второй квалификационный уровень	биолог; зоолог; медицинский психолог; химик-эксперт учреждения здравоохранения; эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений; энтомолог	16 000

2.7. Профессиональная квалификационная группа "Прочий персонал учреждений здравоохранения первого уровня":

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.		фасовщица медицинского склада мобилизационного резерва; эвакуатор (детей и подростков); эвакуатор	7 500

2.8. Профессиональная квалификационная группа "Прочий персонал учреждений здравоохранения второго уровня":

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.		инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий в лечебно-производственных (трудовых) мастерских	8 300

2.9. Должностные оклады работников, не включенных в профессиональную квалификационную группу (непосредственно подчиненных руководителю учреждения здравоохранения):

№ п/п	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1.	Главные: медицинская сестра, акушерка, фельдшер	
	1 группа по оплате труда руководителей	15 200
	2 группа по оплате труда руководителей	14 000
	3 группа по оплате труда руководителей	13 000
	4 группа по оплате труда руководителей	12 000
	5 группа по оплате труда руководителей	10 200

2.10. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

2.11. Специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:
 персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
 повышающий коэффициент за квалификацию (за наличие квалификационной категории).

Решение об установлении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени.

2.11.1. Работникам учреждений здравоохранения может устанавливаться руководителем учреждения персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 2,0 с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня (выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы)»:

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	Оклад, ставка заработной платы (рублей)
1.	Четвертый квалификационный уровень	аппаратчик гидролиза; аппаратчик экстрагирования; аппаратчик дегидрирования; водитель автомобиля скорой медицинской помощи; оптик медицинский; электромеханик по ремонту медицинского оборудования	2 990-3 280

3.2. Рабочим устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы:

персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения здравоохранения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада, ставки заработной платы по профессии на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 может устанавливаться по решению руководителя учреждения здравоохранения рабочим, имеющим разряд не ниже шестого квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4. Условия оплаты труда руководителей учреждений здравоохранения, их заместителей, главных бухгалтеров, административно-управленческого и

вспомогательного персонала

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

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

Показатели и порядок отнесения учреждений здравоохранения к группам по оплате труда руководителей приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Должностной оклад руководителя филиала (заведующего, директора, начальника) учреждения здравоохранения может устанавливаться в соответствии с настоящим пунктом в зависимости от группы по оплате труда, рассчитанной исходя из мощности филиала, или по должностным окладам заместителей руководителей соответствующих учреждений.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

4.2. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители. Перечень должностей и профессий работников учреждений здравоохранения, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливается Министерством здравоохранения Республики Дагестан.

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

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

Должностной оклад главного врача (директора, заведующего, начальника) учреждения здравоохранения с числом коек до 50 или количества врачебных должностей до 7 устанавливается в размере 22 000 рублей.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

4.4. Руководителям учреждений (филиалов), их заместителям и главным бухгалтерам может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностным окладам в размере до 2,0 с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы и ответственности при выполнении поставленных задач. Повышающий коэффициент к должностным окладам устанавливается на определенный период времени.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается:

руководителю учреждения (филиала) - Министерством здравоохранения Республики Дагестан;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру - руководителем учреждения по согласованию с Министерством здравоохранения Республики Дагестан.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не

образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

4.5. Надбавка к должностному окладу за квалификацию устанавливается в следующих размерах:

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов.

Надбавка за квалификацию не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат.

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

Главной медицинской сестре, руководителям (со средним медицинским образованием): молочной кухни, хосписа, больницы (дома) сестринского ухода квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала учреждения здравоохранения.

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

4.6. Министерство здравоохранения Республики Дагестан устанавливает руководителям подведомственных учреждений выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, утверждаемых Министерством здравоохранения Республики Дагестан за соответствующий период.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается Министерством здравоохранения Республики Дагестан в кратности не более 5, а заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений - не более 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения Министерство здравоохранения Республики Дагестан должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем третьим настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности государственного учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

4.7. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Министерства здравоохранения Республики Дагестан с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

4.8. Врачам - руководителям учреждений здравоохранения и их заместителям-врачам по согласованию с Министерством здравоохранения Республики Дагестан разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Работа руководителей и их заместителей по специальности должна отражаться в соответствующих документах.

4.9. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4.10. Министерство здравоохранения Республики Дагестан вправе установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений на уровне не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года N 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

Указанные выплаты устанавливаются работникам в соответствии с Перечнем учреждений, подразделений и должностей, работа в которых дает право на установление

выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, согласно приложению N 2 к настоящему Положению.

Работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" и требованиями, установленными частью 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда".

Конкретный перечень должностей работников, которым устанавливается выплата в связи с наличием в их работе опасных для здоровья и тяжелых условий труда, утверждается руководителем учреждения здравоохранения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.2.1. Работникам других учреждений (подразделений) здравоохранения, не предусмотренных приложением N 2 к настоящему Положению, привлекаемым для проведения консультаций, экспертизы, оказания медицинской помощи и другой работы в учреждениях (подразделениях) здравоохранения с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, оплата производится за фактически отработанное время с учетом выплаты за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

5.2.2. Другие выплаты:

5.2.2.1. оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников госпиталей для ветеранов войн и специальных отделений больниц (при условии использования этих отделений не менее чем на 90 процентов для лечения ветеранов войн и лиц, приравненных к ним по льготам), а также центров восстановительной терапии для воинов-интернационалистов повышаются:

медицинских и фармацевтических работников - на 15 процентов;

других работников - на 10 процентов;

5.2.2.2. оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников домов ребенка повышаются на 20 процентов;

5.2.2.3. работникам учреждений здравоохранения (структурных подразделений), осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работу, связанную с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, производится надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с приложением N 3 к настоящему Положению;

5.2.2.4. врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу противотуберкулезных диспансеров (отделений, кабинетов), туберкулезных больниц и туберкулезных санаториев установлена дополнительная надбавка в размере 35 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.2.2.5. Минимальный размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, составляет от 4 до 12 процентов к должностному окладу. Перечень подразделений, должностей (профессий) и видов работ, дающих право на установление работникам доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда в размере от 4 до 12 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, приводится в приложении N 4 к настоящему Положению.

Перечень должностей работников, которым устанавливаются доплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в тяжелых и вредных условиях труда и конкретные размеры доплаты, устанавливается руководителем учреждения здравоохранения по результатам аттестации рабочих мест.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения

компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.3. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений здравоохранения, расположенных в высокогорных районах, пустынной и безводной местности, устанавливаются коэффициенты в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Дагестан.

5.4. Выплаты работникам учреждений здравоохранения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

доплату за совмещение профессий (должностей), которая устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

доплату за расширение зон обслуживания, которая устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, которая устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4.2. Размер доплаты за расширение зоны обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

5.5. Работникам учреждений здравоохранения, в том числе водителям санитарного автотранспорта, состоящим в штате автотранспортных предприятий и других организаций, доплата за работу в ночное время производится в размере 50 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время:

рабочим - из расчета оклада с учетом повышения за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

медицинским, фармацевтическим работникам, специалистам и служащим - из расчета должностного оклада по занимаемой должности с учетом повышения за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной и неотложной медицинской помощи, - в размере 100 процентов часового оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время с учетом повышения за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу и работникам связи станций (отделений) скорой медицинской помощи доплата за работу в ночное время производится соответственно в размере 100 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада). Перечень этих подразделений (должностей) утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.6. Работникам учреждений здравоохранения, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности.

Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

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

Перечень должностей работников, которым могут устанавливаться указанные доплаты и размеры доплат, определяется руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5.9. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

5.10. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера.

Во всех случаях, когда в соответствии с разделом 5 настоящего Положения и действующим законодательством доплаты к окладам (должностным окладам) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы без учета других надбавок и доплат, за исключением доплаты за работу в ночное время.

5.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

5.12. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года N 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ и за квалификационную категорию;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах, в виде повышающего коэффициента к должностным окладам (окладам) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы, в виде фиксированных выплат.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

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

6.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется специальной комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, созданной в учреждении.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений, с учетом рекомендаций, утвержденных нормативным правовым актом Министерства здравоохранения Республики Дагестан. Руководитель учреждения принимает решение о назначении работникам выплат стимулирующего характера с учетом предложений, выработанных комиссией.

6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают следующие выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

- надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;
- надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

Надбавка устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена. Размер надбавки составляет до 100 процентов оклада (должностного оклада).

6.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают:**6.5.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:**

надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - 15 процентов оклада (должностного оклада);

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - 10 процентов оклада (должностного оклада);

при наличии почетного звания «Народный врач» - 15 процентов должностного оклада, «Заслуженный врач» - 10 процентов оклада (должностного оклада) по основной должности, «Заслуженный работник здравоохранения» - 5 процентов оклада (должностного оклада) по основной должности.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание устанавливается со дня присвоения почетного звания. При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

В целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию в следующих размерах:

при наличии второй квалификационной категории - 10 процентов;

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов;

Надбавка за квалификацию не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Квалификационная категория учитывается при установлении надбавки к окладу за квалификацию медицинским и фармацевтическим работникам при работе этих работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

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

Провизорам (фармацевтам) - руководителям аптек, входящих на правах структурных подразделений в состав лечебно-профилактических учреждений, квалификационная категория учитывается по специальности «Управление и экономика фармации» или по провизорской (фармацевтической) специальности.

Надбавка за квалификацию устанавливается с учетом квалификационной категории в течение пяти лет со дня издания приказа органа (учреждения) здравоохранения о присвоении квалификационной категории.

За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение или подтверждение квалификационной категории в течение трех

месяцев со дня их получения.

В случае уважительной причины по представлению руководителя учреждения срок переаттестации специалиста может быть перенесен на три месяца, в течение которых работнику выплачивается повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификацию.

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

Специалистам с высшим и средним профессиональным образованием, а также лицам, не получившим специальной подготовки, допущенным в ранее установленном порядке к занятию медицинской и фармацевтической деятельностью и работающим в учреждениях здравоохранения соответственно на врачебных, провизорских должностях, должностях среднего медицинского и фармацевтического персонала, может быть установлен соответствующий должностной оклад так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Изменение размеров надбавки к должностному окладу за квалификацию производится при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

Выплата производится в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.5.2. Выплаты (надбавки) за стаж непрерывной работы устанавливаются в учреждениях здравоохранения в следующих размерах:

6.5.2.1. в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые три года и по 15 процентов за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 45 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

старшим врачам станций (отделений) скорой медицинской помощи;

врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездных реанимационных гематологических бригад;

врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (санитарной авиации).

в размере 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые три года и по 25 процентов за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 80 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы водителям, в том числе состоящим в штате автотранспортных предприятий, выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, выездных реанимационных гематологических бригад и выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи.

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

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

6.5.2.2. работникам, оказывающим медицинскую помощь страдающим лепрой, - в

размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый год работы.

Максимальный размер надбавки не может превышать для медицинских работников 40 процентов, для других работников - 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

6.5.2.3. в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые три года и по 10 процентов за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

врачам и среднему медицинскому персоналу участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельских населенных пунктах;

среднему медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов;

заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковым терапевтам и педиатрам, участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков;

фельдшерам, работающим на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях;

врачам пунктов (отделений) медицинской помощи на дому;

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

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

6.5.2.4. работникам учреждений (подразделений) по борьбе с особо опасными инфекциями - в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый год работы.

Максимальный размер надбавки не может превышать для медицинских работников, а также зоологов и энтомологов - 30 процентов, для других работников - 40 процентов оклада (должностного оклада);

6.5.2.5. в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые три года и 5 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 20 процентов оклада (должностного оклада):

врачам-терапевтам цеховых врачебных участков;

среднему медицинскому персоналу цеховых врачебных участков и домов (отделений) сестринского ухода;

6.5.2.6. в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые три года и 5 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - всем работникам учреждений здравоохранения, кроме работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным в подпунктах 6.5.2.1-6.5.2.5 настоящего Положения, и работников по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих учреждений здравоохранения;

6.5.2.7. в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые три года и 10 процентов - за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих учреждений здравоохранения, не предусмотренным настоящим Положением, кроме работников, указанных в пунктах 2.6-2.8 настоящего Положения.

6.5.3. Выплата за стаж непрерывной работы выплачивается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других повышений, надбавок и доплат.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского

персонала в учреждениях здравоохранения, надбавки устанавливаются по каждой должности в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

6.5.4. В стаж работы засчитывается:

6.5.4.1. работникам, предусмотренным в подпунктах 6.5.3.1-6.5.3.4 Положения:

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в этих учреждениях, подразделениях и на должностях, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю "Лепра";

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях, подразделениях и должностях, дающее право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в размерах до 20, до 35 и до 45 процентов оклада (ставки), а также время обучения в клинической ординатуре по профилю "Лепра" взаимно засчитывается;

6.5.4.2. работникам, предусмотренным в подпункте 6.5.3.6 настоящего Положения:

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в учреждениях здравоохранения, независимо от ведомственной подчиненности, социальной защиты населения и госсанэпиднадзора;

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения при условии, если за ним непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования и научных организаций клинического профиля;

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

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

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России;

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

продолжительности перерыва (согласно Федеральному закону Российской Федерации от 27 мая 1998 года N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

время работы в иных учреждениях бюджетной сферы по специальности, соответствующей профилю занимаемой должности в учреждениях здравоохранения (кроме медицинских работников);

6.5.4.3. работникам, предусмотренным в подпунктах 6.5.2.1-6.5.2.6 настоящего Положения, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

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

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

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

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

6.5.4.4. работникам, предусмотренным в подпунктах 6.5.2.1-6.5.2.6 настоящего Положения, без каких-либо условий и ограничений:

время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывания в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

6.6. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения здравоохранения при отсутствии во время перерыва другой работы:

6.6.1. не позднее одного месяца:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах 6.5.2.1-6.5.2.6 настоящего Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов госсанэпиднадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

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

со дня увольнения с предприятий и из организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы

непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

6.6.2. не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и должностей, указанных в подпунктах 6.5.2.1-6.5.2.6 настоящего Положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства, после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в подпунктах 6.5.2.1-6.5.2.6 настоящего Положения.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником;

6.6.3. не позднее трех месяцев:

после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения);

со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, не считая времени переезда;

6.6.4. не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждений (подразделений) здравоохранения либо сокращением численности или штата работников учреждений (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

6.6.5. не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в подпунктах 6.5.2.1-6.5.2.6 настоящего Положения.

6.6.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в подпунктах 6.5.2.1-6.5.2.6 настоящего Положения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным;

получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости;

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

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

гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения или социальной защиты населения;

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпунктах 6.5.2.1-6.5.2.6 Положения, в связи с переводом мужа (жены) - военнослужащего (лица рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения.

6.6.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

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

работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах вузов, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

6.6.8. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 6.6.1-6.6.5 данного раздела, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

6.6.9. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социальной защиты населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе Положения.

6.7. Изменение размеров надбавок за стаж непрерывной работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении здравоохранения, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

6.8. Молодым специалистам (с высшим профессиональным образованием), принятым на работу в течение года после завершения обучения, устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада) на первые три года.

6.9. С целью поощрения работников за общие результаты труда работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год или иные периоды работы.

Премиальные выплаты по итогам работы включают:

премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год или иные периоды работы).

При премировании по итогам работы учитываются:

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

участие в соответствующем периоде в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

6.9.1. Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения здравоохранения.

Премия по итогам работы устанавливается работнику учреждения с учетом разработанных в учреждении критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Система критериев и условия премирования работников разрабатываются учреждением здравоохранения самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.9.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения здравоохранения в пределах бюджетных ассигнований, выделенных в соответствующем финансовом году на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителя руководителя учреждения;

остальным работникам учреждения, занятым выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

6.9.3. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Стимулирующие выплаты работникам определяются исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других повышений, надбавок и доплат и предельными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала определяются интенсивностью их работы, напряженным графиком, разным объемом работы и расширенной сферой деятельности, устанавливаются руководством, и так же предельными размерами не ограничиваются.

6.9.4. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями здравоохранения на выплаты стимулирующего характера.

6.9.5. Для отдельных работников, участвующих в реализации мероприятий республиканских целевых программ, могут устанавливаться стимулирующие выплаты на период их действия.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения здравоохранения (филиала) принимает руководитель учреждения (филиала) на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения (филиала) - Министерство здравоохранения Республики Дагестан.

7.2. Врачам-консультантам, не являющимся штатными работниками учреждений здравоохранения, оплата труда производится по ставкам почасовой оплаты труда в следующих размерах (в процентах к ставке заработной платы первого квалификационного разряда профессий рабочих государственных учреждений):

доктор наук, «Народный врач» - 30 процентов;
кандидат наук, «Заслуженный врач» - 25 процентов;
лица, не имеющие ученой степени, - 15 процентов.

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

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

7.3. Для врачей и среднего медицинского персонала учреждений здравоохранения в пределах баланса рабочего времени за учетный период и за его пределами (с согласия работника) как по основной должности, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, могут вводиться "дежурства на дому". Дежурства за пределами баланса рабочего времени не считаются сверхурочной работой.

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

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

7.4. 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 отдельно по каждой из должностей.

ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Группа по оплате труда руководителей учреждения здравоохранения устанавливается органом управления, в непосредственном подчинении которых они находятся, по следующим показателям:

1. Больничные и другие лечебно-профилактические учреждения, имеющие коечный фонд:

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек
I	1201 и более
II	от 801 до 1200
III	от 501 до 800
IV	от 251 до 500
V	от 50 до 250

Группа по оплате труда руководителей центральных районных больниц, центральных городских больниц, центральных медико-санитарных частей определяется с учетом числа коек как в самих больницах (центральных медико-санитарных частях), так и в учреждениях, подведомственных им.

Больничные и другие лечебно-профилактические учреждения, имеющие коечный фонд, в составе которых созданы диагностические (клинико-диагностические) центры, а также городские больницы скорой медицинской помощи и дорожные больницы относятся на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по показателям пункте 1.

При определении величины показателя "число сметных коек" учитывается среднегодовое плановое число коек стационара, а также среднегодовое плановое число коек в дневных стационарах.

2. Амбулаторно-поликлинические учреждения и другие учреждения здравоохранения, не имеющие коечного фонда круглосуточного пребывания (кроме учреждений, предусмотренных в пунктах 6 – 10 настоящего приложения):

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

При определении величины показателя "число врачебных должностей" учитываются должности самих руководителей, их заместителей-врачей, врачей, руководителей

структурных подразделений, врачей, врачей-интернов, зубных врачей, медицинских психологов. Должности учитываются только в целых числах, дробная часть не учитывается.

Больничные учреждения, имеющие в своем составе амбулаторно-поликлинические подразделения (диспансеры со стационаром), которые по показателям, предусмотренным пунктом 5, могут быть отнесены к той же или более высокой группе по оплате труда, чем это предусмотрено пунктами 1.-2., относятся по оплате труда руководителей по более высокому показателю с увеличением на одну группу.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

учреждений, подразделений и должностей, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда

1. Учреждения, подразделения и должности с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на повышение окладов (ставок) на 15 процентов:

- 1.1. Отделения, палаты, кабинеты для онкологических больных.
- 1.2. Хирургические отделения (палаты) всех профилей стационаров, в том числе гравитационной хирургии крови.
- 1.3. Операционные блоки стационаров.
- 1.4. Отделения (группы, палаты):
 - анестезиологии-реанимации;
 - реанимации и интенсивной терапии (за исключением лаборатории (группы), обеспечивающей экспресс-диагностику);
 - гемодиализа, для лечения больных с применением методов гемодиализа, гемосорбции, плазмафереза и ультрафильтрации;
 - гериатрические для больных с сопутствующими психоневрологическими заболеваниями.
- 1.5. Отделения (палаты), кабинеты, в которых основным методом лечения является длительное применение больших доз химиотерапевтических препаратов.
- 1.6. Рентгеновские, радиологические всех профилей и рентгенорадиологические отделы, отделения, лаборатории, группы и кабинеты; отделения рентгеноударно-волнового дистанционного дробления камней (ОРУДДК); центры, отделения, кабинеты рентгенохирургических методов диагностики и лечения.
- 1.7. Лаборатории, отделы, отделения при работе с живыми возбудителями инфекционных заболеваний (или больными животными); с вирусами, вызывающими заболевания; с агрессивными средами и химическими реагентами; по исследованию потенциально инфицированных материалов (биологических жидкостей и тканей); на микроскопах и полярископах с применением токсических иммерсионных жидкостей и иммерсионных объективов.
- 1.8. Барокамеры и кессоны.
- 1.9. Отделения (кабинеты): ультразвуковой диагностики и эндоскопические.
- 1.10. Психотерапевтические кабинеты амбулаторно-поликлинических учреждений (подразделений).
- 1.11. Отделения (кабинеты) для оказания паллиативной медицинской помощи.
- 1.12. Должности в учреждениях здравоохранения:
 - врач-эпидемиолог и помощник врача-эпидемиолога лечебно-профилактического учреждения;
 - медицинский персонал, работающий на лазерных установках; специалисты, обслуживающие лазерные установки;
 - персонал физиотерапевтических отделений (кабинетов), больниц- и грязелечебниц (отделений, кабинетов), предусмотренный для: работы на генераторах УВЧ любой мощности (при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену);

- врач-стоматолог детский, врач-ортодонт и зубной врач детской стоматологической поликлиники (отделения, кабинета);
- медицинский персонал лабораторий (отделов, отделений), предусмотренный для постоянной работы по постановке реакции иммобилизации бледных трепонем;
- фармацевтический персонал аптечных складов и баз, занятый непосредственно расфасовкой и контролем медикаментов;
- медицинский дезинфектор;
- медицинский персонал приемных отделений стационаров лечебно-профилактических учреждений;
- персонал централизованных стерилизационных.

2. Учреждения и подразделения с особо опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на повышение окладов (ставок) на 25 процентов:

2.1. Отделения (палаты) для:

- неврологические для больных с нарушением мозгового кровообращения;
- лечения больных с хирургическими гнойными заболеваниями и осложнениями всех профилей.

Примечания: Работникам, занятым на работах с разными условиями вредности или опасности, предусмотренными в пп. 1 и 2 настоящего Перечня, оклады повышаются на 30 процентов.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
подразделений, должностей (профессий) и видов работ, дающих право на
установление работникам доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда в
размере от 4 до 12 процентов

рабочие прачечных (стирка, сушка и глажение спецодежды, работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств);

рабочие пищеблоков (работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки; работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы; работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ);

рабочие хозяйственной службы (газосварочные, газорезочные, электрические, слесарно-технические и электросварочные работы, производимые в помещениях).

Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда в размере от 4 до 12 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Приложение № 6
к Коллективному договору
на 2022 - 2024 годы



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома

П.А. Омарова

«16» мая 2022 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач

Х.М. Малаев

«16» мая 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, получающих доплату за работу в ночное время в размере 100 % от часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада)

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

- операционный блок;
- приемное отделение;
- отделение анестезиологии и реанимации;
- БИТ (блок интенсивной терапии).

1.1. Медицинские работники других структурных подразделений, при оказании ~~большим~~ экстренной медицинской помощи в течение не менее половины продолжительности ночного времени. (Оплата производится на основании рапорта ~~руководителя~~ структурного подразделения).

Приложение № 6
к Коллективному договору
на 2022 - 2024 годы

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ П.А. Омарова
«_____» _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
_____ Х.М. Малаев
«_____» _____ 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, получающих доплату за работу в ночное время в размере 100 % от часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада)

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

- операционный блок;
- приемное отделение;
- отделение анестезиологии и реанимации;
- БИТ (блок интенсивной терапии).

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

Приложение №7
к Коллективному договору
на 2022— 2024 годы



«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
П.А. Омарова
«16» мая 2022 г.



«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
Х.М. Малаев
«16» мая 2022 г.

Положение
о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера
Государственного Бюджетного Учреждения Республики Дагестан
«Городская клиническая больница»

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера Государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан «Городская клиническая больница» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135 ТК РФ и Постановлением Правительства Республики Дагестан от 08 октября 2009 №346 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан» (далее - Постановление Правительства РД №346), Положением об оплате труда работников ГБУ РД «Городская клиническая больница».

1.2. Настоящее Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников ГБУ РД «Городская клиническая больница» (далее - ГБУ РД «ГКБ», учреждение) в улучшении производственных и экономических результатов деятельности учреждения и его подразделений, установления порядка поощрения работников за выполненную работу.

1.3. Положение предназначено способствовать решению следующих задач, являющихся предметом корпоративной социальной политики организации:

- создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;
- устранение диспропорций в оплате труда отдельных категорий работников;
- устранение и недопущение случаев уравнительности в оплате труда;
- закрепление кадров в организации, повышение их деловых качеств, сокращение текучести кадров;
- соблюдение интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдачи и ее оплаты.

1.4. Достижение показателей, определенных Указами Президента Российской Федерации, осуществляется в отношении соответствующих категорий работников в целом. При этом сохраняется обусловленное различие в сложности труда дифференциации в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории.

1.5. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 №117, работникам устанавливаются следующие виды стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ П.А. Омарова
«_____» _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
_____ Х.М. Малаев
«_____» _____ 2022 г.

Положение
о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера
Государственного Бюджетного Учреждения Республики Дагестан
«Городская клиническая больница»

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера Государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан «Городская клиническая больница» (далее - Положение) разработано в соответствии со статей 135 ТК РФ и Постановлением Правительства Республики Дагестан от 08 октября 2009 №346 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан» (далее - Постановление Правительства РД №346), Положением об оплате труда работников ГБУ РД «Городская клиническая больница».

1.2. Настоящее Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников ГБУ РД «Городская клиническая больница (далее - ГБУ РД «ГКБ», учреждение) в улучшении производственных и экономических результатов деятельности учреждения и его подразделений, установления порядка поощрения работников за выполненную работу.

1.3. Положение предназначено способствовать решению следующих задач, являющихся предметом корпоративной социальной политики организации:

- создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;
- устранение диспропорций в оплате труда отдельных категорий работников;
- устранение и недопущение случаев уравнительности в оплате труда;
- закрепление кадров в организации, повышение их деловых качеств, сокращение текучести кадров;
- соблюдение интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдачи и ее оплаты.

1.4. Достижение показателей, определенных Указами Президента Российской Федерации, осуществляется в отношении соответствующих категорий работников в целом. При этом сохраняется обусловленное различие в сложности труда дифференциации в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории.

1.5. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 №117, работникам устанавливаются следующие виды стимулирующего характера:

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

- иные выплаты стимулирующего характера.

1.6. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на совместителей.

2. Источники и порядок начисления выплат стимулирующего характера.

2.1. В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации средства, направленные на выплату стимулирующего характера включаются в фонд оплаты труда.

2.2. Денежные средства, направленные на выплаты стимулирующего характера, является частью единого фонда оплаты труда учреждения, созданного для стимулирования и усиления материальной заинтересованности работников в оказании (обеспечении оказания) медицинских услуг населению качественно и на высоком профессиональном уровне, с учетом фактически отработанного времени.

2.3. Стимулирующие выплаты выплачиваются в пределах имеющихся денежных средств фонда оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности учреждения.

2.3.1. Базой для формирования фонда оплаты труда, предназначенного для выплат стимулирующего характера медицинскому персоналу, обеспечивающему лечебно-диагностическую деятельность и прочему персоналу, участвующему в организации лечебно-диагностической работы, является финансовый результат деятельности учреждения за текущий месяц по следующим направлениям:

- специализированная и амбулаторно-поликлиническая медицинская помощь в рамках выполнения государственного задания;
- оказание высокотехнологической медицинской помощи;
- оказание медицинской помощи в рамках выполнения территориальной программы ОМС;
- оказание платных медицинских услуг.

2.3.2. Финансовый результат – это разница между доходами и расходами, в том числе учитываются и расходы будущих периодов, которые могут быть как положительными, так и отрицательными. При отрицательном финансовом результате стимулирующие выплаты, за исключением выплат, предусмотренных п.6.2. настоящего Положения, могут не начисляться.

2.4. Стимулирующие выплаты работникам ГБУ РД «ГКБ» начисляют за фактически отработанное время (дни, часы) по основной должности, но не выше ставки по основной должности на физическое лицо.

3. Выплаты за результативность и качество работы

3.1. Право на стимулирующие выплаты за результативность и качество работы имеют только те сотрудники, которые достигают в своей трудовой деятельности определенных результатов и показателей.

3.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с разработанными в ГБУ РД «ГКБ» критериями (Приложение №1), позволяющими определить результативность и качество работы конкретного работника.

3.2. Критерии качества и условия осуществления выплат стимулирующего характера работников разрабатываются в ГБУ РД «ГКБ» самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утвержденном Руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.2.1. При необходимости, на основании количественных и качественных показателей, показатели эффективности могут быть изменены и дополнены комиссией учреждения, с учетом специфики деятельности

3.3. Для мотивирования работников на постоянное совершенствование и повышение эффективности труда в ГБУ РД «ГКБ» используется балльная система оценки.

3.3.1. Полученные баллы фиксируются в специальных оценочных бланках для определения общего оценочного балла.

3.3.2. Общий оценочный балл может отличаться в зависимости от структурного подразделения и категории персонала.

3.3.3. Стоимость 1 (одного) балла устанавливается в зависимости от выполнения целевых показателей, в пределах утвержденного фонда оплаты труда и достижения индикативных значений отдельных категорий работников, и утверждается приказом Руководителя учреждения.

3.3.4. При изменении показателей экономии фонда оплаты труда стоимость 1 балла может быть изменена как временно, так и на постоянной основе.

3.3.5. При отсутствии экономии фонда оплаты труда, начисление баллов в соответствии с системой критериев качества может быть приостановлено, о чем издается соответствующий приказ.

3.3.6. Размер выплаты работнику (по должности) за месяц определяется путем умножения сложившейся стоимости балла на количество баллов (по результатам оценки).

3.4. Для объективного распределения баллов каждому конкретному работнику в Учреждении создается Двухуровневая комиссия по распределению стимулирующих выплат за результативность и качество работы (далее - Комиссия).

3.4.1. Комиссия по распределению стимулирующих выплат по оценке результативности и качества работы 1 уровня создается в каждом структурном отделении Учреждения (далее – Комиссия 1 уровня).

3.4.2. Комиссия 1 уровня состоит из 2-3-х человек и включает в себя:

заведующего отделением;

старшую медицинскую сестру;

представителя первичной профсоюзной организации.

3.4.3. Комиссии 1 уровня осуществляет следующие функции:

- оценка выполнения показателей эффективности работника;

- оформление решения в виде протокола комиссии;

- ознакомление работников с оценкой качества их работы;

- передача протокола на рассмотрение и утверждение комиссии 2 уровня.

3.5. Окончательное решение о распределении стимулирующих выплат за результативность и качество работы принимается Комиссией по распределению стимулирующих выплат по оценке результативности и качества работы 2 уровня (далее – Комиссия 2 уровня).

3.5.1. Состав комиссии 2 уровня утверждается приказом Руководителя учреждения и должен включать в себя не менее 5 человек.

3.5.2. В состав Комиссии 2 уровня могут входить:

- руководитель учреждения и (или) его заместители (председатель комиссии);

- заведующий экспертного отдела;

- главный бухгалтер;

- начальник отдела кадров;

- начальник правового отдела;

- председатель профкома;

- и др.

3.5.3. Комиссия 2 уровня осуществляет следующие функции:

- рассмотрение протокола Комиссии 1 уровня;

- внесение корректив в протокол Комиссии 1 уровня (при наличии замечаний и возражений работников и членов Комиссии 2 уровня);
- принятие решения о снижении или лишении стимулирующих в связи с обоснованными замечаниями внутренней и внешней экспертизы качества, с предоставлением актов экспертизы качества от страховых организаций и фонда обязательного медицинского страхования, а также на основании актов произведенных проверок сотрудниками организаций, имеющих на это право;
- определение окончательных размером выплат;
- утверждение Протокола;
- оформление проекта приказа о стимулирующих выплатах и передача на утверждение Руководителю учреждения.

3.6. Работникам, отработавшим неполное количество рабочих дней в периоде, стимулирующие выплаты выплачивается по критериям качества пропорционально отработанному времени (отпуск без содержания, больничный лист-длительно и частично болеющие, выходящие из отпуска, командировка, учебные и прочие отпуска).

3.7. Руководитель учреждения имеет право в одностороннем порядке, без учета предложений Комиссии, изменить размер стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Разделом, либо полностью отменить ее выплату за расчётный месяц, при условии некачественного и (или) несвоевременного выполнения или невыполнения объема основной работы.

3.7.1. Если нарушения (упущения) обнаружены после выплаты надбавки, то лишение производится за тот расчётный период, в котором обнаружены эти нарушения.

4. Премияльные выплаты

4.1. Одной из форм материального стимулирования работников ГБУ РД «ГКБ» является премияльные выплаты.

4.2. Основанием для возникновения у работника права на получение премии за основные результаты деятельности является выполнение установленных показателей и условий премирования.

4.3. При начислении работникам премий учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- участие работника в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- своевременность и полнота подготовки отчетности;
- др.

4.4. Настоящее Положение предусматривается два вида премирования:

- текущие;
- единовременное.

4.5. Текущее премирование может осуществляться по итогам работы:

- за месяц;
- за квартал;
- за полугодие;
- за год.

4.6. Единовременное премирование – это разовая выплата, которая подразделяется на:

- производственные премии;
- непроизводственные премии.

4.6.1. К непроизводственным единовременным премиям относятся выплаты в связи с

определенными событиями, не связанными с трудовой деятельностью:

- государственными, профсоюзными или личными праздниками (юбилеи, свадьба, рождение ребенка и т.д.);

- призовыми местами в конкурсах, получением грантов и патентов;

- стимулированием сотрудников, участвующих в общественной жизни учреждения.

4.6.2. Единовременное премирование за производственные результаты осуществляется в связи с:

- выполнением больших объемов работ в кратчайшие сроки;

- качественным и оперативным выполнением особо важных непредвиденных работ;

- выдвижением и (ли) внедрением новых идей;

- оперативной подготовкой, качественным проведением медицинских мероприятий;

- положительными результатами, полученными в рамках общественной оценки со стороны пациентов;

- повышением уровня ответственности за порученный участок работы;

- др.

4.7. Премии за выполнение особо важных работ увязываются исключительно со степенью его участия в выполнении этих работ.

4.7.1. В приказе на выполнение особо важных производственных заданий указываются:

- работники, привлекаемые к выполнению данного задания;

- объем работ, подлежащих выполнению;

- устанавливаемые сроки выполнения работ;

- размер вознаграждения за выполненную работу в целом и каждому исполнителю в отдельности.

4.8. Премирование работников есть право, а не обязанность Работодателя и зависит от финансового состояния учреждения и других факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премии.

4.9. Премиальные выплаты (за исключением премий, предусмотренных п.4.6.1. настоящего Положения) производятся по результатам работы с учетом личного вклада каждого конкретного работника в успешное выполнение функций ГБУ РД «ГКБ».

4.10. Оценка результатов деятельности работников осуществляется на основании представлений руководителей структурных подразделений или на основании самостоятельного решения Руководителя учреждения.

4.10.1. Оценка результатов деятельности заместителей главного врача, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, административно-хозяйственному персоналу и иных работников, непосредственно подчиненных главному врачу учреждения – осуществляется Руководителем учреждения самостоятельно.

4.11. Размер единовременных или текущих премий может устанавливаться в твердой сумме или в процентах к заработной плате и максимальными размерами не ограничивается.

4.12. Работникам, проработавшим неполный расчетный период в связи с временной нетрудоспособностью, увольнением по сокращению штатов, поступлением в учебные заведения, ежегодным отпуском, учебным отпуском, командировкой, выходом на пенсию (по возрасту, инвалидности), рождением ребенка (отпуск по беременности и родам) и уходом за ним или иными причинами в соответствии с законодательством Российской Федерации, премия выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

4.13. Работники, поступившие на работу в ГБУ РД «ГКБ» в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления премий, могут быть премированы с учетом их трудового вклада.

5. Основания и порядок снижения или лишения премиальных выплат

5.1. В отношении отдельных работников Учреждения может быть принято решение о снижении или лишении на определенный период премиальных выплат, предусмотренных Разделом 4 настоящего Положения.

5.2. Основанием для принятия решения, указанного в п.5.1. Положения, являются:

- привлечение работника в расчетный период к дисциплинарной или материальной ответственности;
- некачественное и (или) несвоевременное выполнение или невыполнение объема основной работы;
- нарушение трудовой и производственной дисциплины;
- не прохождение в установленных законодательством случаях обязательного медицинского осмотра и отстранение в связи с этим от работы.

5.3. Лишение премиальных выплат не является видом дисциплинарного взыскания.

5.3.1. Факт совершения дисциплинарного проступка может являться основанием как для привлечения к дисциплинарной ответственности, так и для снижения или лишения премиальных выплат одновременно.

5.3.2. Лишение премиальных выплат по основаниям, предусмотренным абз.2-4 п.5.2. Положения, может иметь место независимо от того, налагались ли на работника за эти проступки дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

5.4. Решение о лишении или снижении премиальных выплат оформляется приказом Руководителя учреждения и должно содержать основания принятия указанного решения и период действия.

5.5. Лишение премиальных выплат производится за тот расчетный период, в котором были совершены нарушения и упущения в работе, или поступило сообщение о них.

5.5.1. Если упущения в работе обнаружены после выплаты премии, то лишение производится за тот расчетный период, в котором обнаружены эти упущения.

6. Иные выплаты стимулирующего характера

6.1. помимо выплат стимулирующего характера, предусмотренных Разделами 3 и 4 Положения, система оплаты труда ГБУ РД «ГКБ» включает в себя также:

- выплаты, устанавливаемые на постоянной основе;
- персональный повышающий коэффициент;

6.2. Выплаты, устанавливаемым на постоянной основе, рассчитываются исходя из размеров, определенных нормативными актами РФ и РД, и включают в себя:

- 6.2.1. надбавку за ученую степень;
- 6.2.2. надбавку за почетное звание;
- 6.2.3. надбавку за квалификационную категорию;
- 6.2.4. надбавку за стаж;
- 6.2.5. иные выплаты, предусмотренные законодательством РФ и РД.

6.3. По решению Руководителя учреждения работникам ГБУ РД «ГКБ» может устанавливаться стимулирующая выплата в виде персонального повышающего коэффициента.

6.3.1. Персональный повышающий коэффициент устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 2,0.

6.3.2. При установлении персонального повышающего коэффициента учитывается уровень профессиональной подготовленности работника, сложность, интенсивность, напряженность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

6.4. В связи с низким уровнем заработной платы работников по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих учреждений здравоохранения в целях реализации гарантий, установленных ст.133, 133.1 ТК РФ, работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), Руководителем учреждения на основе индивидуальной оценки труда работника могут быть назначены иные выплаты стимулирующего характера.

Приложение № 8
к Коллективному договору
на 2022 - 2024 годы



ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по контролю за выполнением коллективного договора
ГБУ РД «Городская клиническая больница»
на 2022- 2024 годы

1. Комиссия по контролю за выполнением коллективного договора ГБУ на 2022-2024 годы создается совместным решением главного врача и профкома ГБУ РД «Городская клиническая больница» на паритетной основе.
2. В состав комиссии входят по три представителя от каждой из сторон.
3. Срок полномочий комиссии определяется с момента ее образования до истечения срока действия коллективного договора ГБУ РД «Городская клиническая больница».
4. При необходимости в пределах срока полномочий допускается замена любого из членов комиссии совместным решением главного врача и профкома ГБУ РД «Городская клиническая больница».
5. Комиссия избирает двух сопредседателей от администрации и профкома соответственно, имеющих равные права и обязанности.
6. Комиссия проводит свои заседания не реже одного раза в месяц или по предложению одной из сторон в случае возникновения необходимости.
7. Ведет заседание комиссии один из сопредседателей в порядке очередности.
8. Комиссия правомочна принимать решения при наличии не менее двух членов от каждой из сторон.
9. Во время заседания комиссии ведется протокол, который подписывают оба сопредседателя. Ведет и оформляет протокол работник ГБУ РД «Городская клиническая больница», назначенный главным врачом ответственным по обеспечению подготовки, издания, сопровождения документации, рассылки коллективного договора.
10. Комиссия вправе и обязана систематически анализировать выполнение обязательств по коллективному договору.
11. Комиссия вправе запрашивать, а администрация и профком обязаны предоставлять ей любую информацию, касающуюся выполнения обязательств коллективного договора, а также приглашать на свои заседания любого работника ГБУ РД «Городская клиническая больница» и члена профорганизации.
12. При обнаружении неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств коллективного договора комиссия должна определить причины, приведшие к этому, и определить мероприятия по их устранению.
13. При невозможности принять меры по устранению нарушений комиссия принимает решение об уведомлении главного врача и профкома ГБУ РД «Городская клиническая больница», при этом в решении возможно изложение единой или различных позиций сторон об обнаруженных нарушениях.
14. Решение комиссии должно быть подписано ее сопредседателями.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ П.А. Омарова
« _____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
_____ Х.М. Малаев
« _____ » _____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по контролю за выполнением коллективного договора
ГБУ РД «Городская клиническая больница»
на 2022- 2024 годы

1. Комиссия по контролю за выполнением коллективного договора ГБУ на 2022-2024 годы создается совместным решением главного врача и профкома ГБУ РД «Городская клиническая больница» на паритетной основе.
2. В состав комиссии входят по три представителя от каждой из сторон.
3. Срок полномочий комиссии определяется с момента ее образования до истечения срока действия коллективного договора ГБУ РД «Городская клиническая больница».
4. При необходимости в пределах срока полномочий допускается замена любого из членов комиссии совместным решением главного врача и профкома ГБУ РД «Городская клиническая больница».
5. Комиссия избирает двух сопредседателей от администрации и профкома соответственно, имеющих равные права и обязанности.
6. Комиссия проводит свои заседания не реже одного раза в месяц или по предложению одной из сторон в случае возникновения необходимости.
7. Ведет заседание комиссии один из сопредседателей в порядке очередности.
8. Комиссия правомочна принимать решения при наличии не менее двух членов от каждой из сторон.
9. Во время заседания комиссии ведется протокол, который подписывают оба сопредседателя. Ведет и оформляет протокол работник ГБУ РД «Городская клиническая больница», назначенный главным врачом ответственным по обеспечению подготовки, издания, сопровождения документации, рассылки коллективного договора.
10. Комиссия вправе и обязана систематически анализировать выполнение обязательств по коллективному договору.
11. Комиссия вправе запрашивать, а администрация и профком обязаны предоставлять ей любую информацию, касающуюся выполнения обязательств коллективного договора, а также приглашать на свои заседания любого работника ГБУ РД «Городская клиническая больница» и члена профорганизации.
12. При обнаружении неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств коллективного договора комиссия должна определить причины, приведшие к этому, и определить мероприятия по их устранению.
13. При невозможности принять меры по устранению нарушений комиссия принимает решение об уведомлении главного врача и профкома ГБУ РД «Городская клиническая больница», при этом в решении возможно изложение единой или различных позиций сторон об обнаруженных нарушениях.
14. Решение комиссии должно быть подписано ее сопредседателями.
15. После принятия комиссией решения о нарушениях в исполнении обязательств главный врач и профком ГБУ РД «Городская клиническая больница» обязаны в десятидневный срок провести взаимные консультации и принять совместное решение по устранению нарушений.

16. Комиссия один раз в год подводит итоги своей работы и составляет аналитическую записку для подготовки проведения совместного заседания администрации и профкома или конференции работников ГБУ РД «Городская клиническая больница», предусмотренных коллективным договором по отчету о его исполнении.

17. Протоколы заседаний и решения комиссии составляются в двух экземплярах для каждой из сторон.

18. Материалы комиссии хранятся в течение пяти лет после истечения срока действия коллективного договора.

Приложение № 9
к Коллективному договору
на 2022 - 2024 годы



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома

П.А. Омарова

17 мая 2022 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач

Х.М. Малаев

17 мая 2022 г.

Состав постоянно действующей комиссии по заключению и контролю за выполнением
Коллективного договора на 2022-2024 годы

Председатель комиссии:

– заместитель главного врача - Гаджиева Л.Х.

Члены комиссии:

- заместитель главного врача по экономическим вопросам;
- главный бухгалтер;
- начальник отдела кадров;
- специалист по охране труда.

Интересы со стороны работников учреждения (члены профсоюза) представляют:

Сопредседатель комиссии: Омарова П. А. – председатель профкома;

Члены комиссии:

- член профкома Алибекова М.И.;
- член профкома Кадирова А.А.;
- член профкома Магомедов Н.И.

Приложение № 9
к Коллективному договору
на 2022 - 2024 годы

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ П.А. Омарова
« _____ » _____ 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
_____ Х.М. Малаев
« _____ » _____ 2022 г.

**Состав постоянно действующей комиссии по заключению и контролю за выполнением
Коллективного договора на 2022-2024 годы**

Председатель комиссии:

– заместитель главного врача- Гаджиева Л.Х.

Члены комиссии:

- заместитель главного врача по экономическим вопросам;
- главный бухгалтер;
- начальник отдела кадров;
- специалист по охране труда.

Интересы со стороны работников учреждения (члены профсоюза) представляют:

Сопредседатель комиссии: Омарова П. А. – председатель профкома;

Члены комиссии:

- член профкома Алибекова М.И.;
- член профкома Кадирова А.А.;
- член профкома Магомедов Н.И.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

В количестве 26 листов

Приложенный 12 кв. 611д.

Зарегистрирован в ГКУ РД ЦЗН в

МО «город Махачкала»

« 20 » ноя 2022 г.

регистрационный № 66

начальник отдела Алибекова К. И.

тел. 67 – 38 – 02

