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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Работодатель:Главный врач \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ подпись Ф.И.О.“\_\_\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ г. |  | От коллектива работников:Председатель профсоюзного комитета\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ подпись Ф.И.О.“\_\_\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ г. |

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Свердловской области** **«Тугулымская центральная районная больница**»**на 2017-2019 годы**Утвержден на общем собрании коллектива работников( протокол № \_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2017 года) |

Содержание коллективного договора

**Разделы, Положения, перечни к коллективному договору;** **Правилам внутреннего трудового распорядка;** **Положение об оплате труда; Положение о премировании.**

**Раздел 1**. Общие положения. (стр. \_\_\_\_\_\_\_\_ ).

**Раздел 2.** Трудовые отношения и трудовой договор. (стр. \_\_\_\_\_\_\_\_ ).

**Раздел 3**. Гарантии в области занятости. (стр. \_\_\_\_\_\_\_\_ ).

**Раздел 4.** Рабочее время. (стр. \_\_\_\_\_\_\_\_ ).

**Раздел 5**. Время отдыха. Отпуска. (стр. \_\_\_\_\_\_\_\_ ).

**Раздел 6**. Положение об оплате труда часть №1 (стр. \_\_\_\_\_\_\_\_ ).

**Положение о Премировании.** часть №2 ( стр. \_\_\_\_\_\_\_\_ ). . **Раздел 7**. Охрана труда. Экологическая безопасность. (стр. \_\_\_\_\_\_\_\_ ).

**Раздел 8**. Охрана труда женщин. (стр. \_\_\_\_\_\_\_\_ ).

**Раздел 9.** Компенсация вреда, причиненного здоровью работника(стр. \_\_\_\_\_\_\_\_ ).

**Раздел 10.** Обеспечение социальных гарантий работникам (стр. \_\_\_\_\_\_\_\_ ).

**Раздел 11**. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы(стр. \_\_\_\_\_\_\_\_ ).

**Раздел 12**. Обеспечение условий труда и социальных гарантий молодежи. (стр. \_\_\_\_\_\_\_\_ ).

**Раздел 13**. Обеспечение условий деятельности организации Профсоюза, . профсоюзного комитета. (стр. \_\_\_\_\_\_\_\_ ).

**Раздел14**.Ответственность за нарушение законодательства о коллективных . договорах и соглашениях. (стр. \_\_\_\_\_\_\_\_ ).

**Раздел15**. Заключительные положения. (стр. \_\_\_\_\_\_\_\_ ).

# Перечень приложений к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка (стр. \_\_\_\_ ).

2. Положение о ненормированном рабочем дне (стр. \_\_\_\_ ).

3. Перечень ежегодно реализуемых в ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ» по улучшению условий охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (стр. \_\_\_\_ ).

4.Положение о порядке проведения обязательных предварительных ( при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (стр. \_\_\_\_ ).

5. Положение об аттестационной комиссии (стр. \_\_\_\_ ).

6. Положение о комиссии по охране труда (стр. \_\_\_\_ ).

## 7. Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты (стр. \_\_\_\_ ).

8. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обеззараживающих средств, порядок и условия выдачи (стр. \_\_\_\_ ).

9. Положение о Комиссии по вопросам сокращения численности и штата работников в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Свердловской области «Тугулымская центральная районная больница» ( стр. \_\_\_\_ ).

10. Положение о комиссии по социальному страхованию (стр. \_\_\_\_ ).

11. Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки медицинских работников (стр. \_\_\_\_ ).

12. Положение о комиссии по трудовым спорам (стр. \_\_\_\_ ).

13. Положение этики и служебного поведения работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Свердловской области «Тугулымская центральная районная больница» (стр.\_\_\_\_\_ ).

14. Положение о рабочей группе по внедрению профстандартов (стр.\_\_\_\_\_ ).

15. Положение о комиссии по проведению специальной оценки условий труда (стр.\_\_\_\_\_ ).

**Перечень приложений к правилам внутреннего трудового. распорядка:**

1. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск ( протокол разногласий) (стр. \_\_\_\_ ).

# Перечень приложений к положению об оплате труда:

1. Приложение №1 Порядок составления, утверждения и ведения тарификации работников ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ» ( стр. \_\_\_ ).

2. Приложение №2 Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25% процентов (стр. \_\_\_ ).

3. Приложение №3 Перечень профессий высоко квалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться по повышенным окладам. ( стр. \_\_\_\_ ).

4. Приложение №4 Перечень должностей работников, которым предоставляется повышающий коэффициент в связи с вредными (или) опасными условиями труда, особым характером работ на основании итогов специальной оценки условий труда, карт аттестации рабочих мест (стр. \_\_\_\_ ).

5. Приложение №5 Перечень должностей работников по оказанию экстренной медицинской помощи (стр. \_\_\_\_ ).

6. Приложение №6 Перечень выплат компенсационного характера медицинским работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанных с оказанием психиатрической, противотуберкулезной помощи, диагностикой и лечением ВИЧ-инфицированных (стр. \_\_\_\_ ).

7. Приложение №7 Положение о порядке выплат стимулирующего характера ( стр. \_\_\_\_ ).

8. Приложение №8 Положение об установлении персонального коэффициента работникам ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ» (стр. \_\_\_\_ ).

9. Приложение №9 Положение о порядке, размерах и условиях осуществления выплат стимулирующего характера отдельным категориям медицинских работников ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ», за оказание дополнительной медицинской помощи и выполнение обязанностей по повышению качества организации и оказания медицинской помощи пределах установленной им нормальной продолжительности рабочего времени ( стр. \_\_\_\_ ).

10. Приложение №10 Положение о премировании в ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ». (стр. \_\_\_).

 **Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

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

**1.2**. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии c: 1.2.1. Конституцией Российской Федерации; 1.2.2. Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ); 1.2.3. Федеральным законом “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” (далее – ФЗ «О профсоюзах»).

**1.3**. Стороны коллективного договора: 1.3.1. Работодатель – Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Свердловской области «Тугулымская центральная районная больница» в лице главного врача \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ действующего на основании Устава.

1.3.2. Работники учреждения, интересы которых представляет первичная организация профсоюза, в лице ее председателя.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**1.4**. Работодатель – государственное бюджетное учреждение здравоохранения Свердловской области «Тугулымская центральная районная больница» в лице главного врача \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ действующий на основании Устава.

**1.5**. **Действие коллективного договора:**

1.5.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу:  **с: "\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_" 2017г.** и действует до **"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_"2019г.**

1.5.2. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

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

1.5.4**.** Действие коллективного договора могут быть продлены по согласию сторон, но не более чем на три года. Другие обстоятельства связанные с продлением, и сроками действия коллективного договора регулируются ст. 43 ТК РФ.

**1.6. Работодатель обязуется:**

1.6.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров:

1.6.2. Добиваться стабильного финансового положения учреждения;

1.6.3. Предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

1.6.4. Обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

1.6.5. **Выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;**

1.6.6. Создавать безопасные условия труда;

1.6.7. Обеспечить работников оборудованием, инструментами, расходными материалами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.6.8. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

1.6.9. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля, за их выполнением;

1.6.10. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, представителями работодателя, руководителями структурных подразделений, их заместителями (других ответственных лиц). При подтверждении факта нарушения, применять к данным представителям, руководителям и заместителям дисциплинарное взыскание;

1.6.11.Повышать профессиональный уровень работников;

1.6.12. Реализовывать программы соц. защиты работников;

1.6.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников;

1.6.14. Исполнять иные обязательства, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором;

1.6.15. Принимать и рассматривать направленные ему требования работников. В течении трех рабочих дней сообщать в профсоюзный орган работников учреждения;

1.6.16. Признавать профсоюзный комитет, учитывать его мнение, представлять интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений;

1.6.17. Обязуется при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно учитывать мнение профсоюзного комитета в установленном порядке и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

**1.7**. **Профком обязуется:**

1.7.1. Содействовать укреплению в учреждении трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

1.7.2. Обеспечивать контроль соблюдения работодателем, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения условий коллективных договоров, соглашений;

1.7.3. Обеспечивать контроль над созданием работодателем безопасных условий труда;

1.7.4. В случае необходимости вносить предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц учреждения, которые нарушают законодательство ТК РФ;

1.7.5. Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора.

**1.8**. **Стороны обеспечивают:**

1.8.1.Предварительное согласование проекта коллективного договора с трудовым коллективом;

1.8.2. Уведомительную регистрацию настоящего коллективного договора в Департаменте по труду и занятости Государственное казенное учреждение службы занятости населения Свердловской области «Тугулымский центр занятости» Постановление Правительства Свердловской области от 24.10. 2012 года № 99-01.

**Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**   **2.1. Трудовые отношения:**

2.1.1. Отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы),в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка, при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. трудовым договором,(ст.15 ТК РФ).

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

2.1.3. Изменения, затрагивающие оплату труда, социальных гарантий, режима работы и отпуска, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

**2.2**. **Трудовой договор:**

 2.2.1. Заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Порядок и условия заключения трудового договора, содержание трудового договора определяются Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2.2. Обязательным для включения в трудовой договор, является: Трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

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

2.2.4. Изменение определенных сторонами усло­вий трудового договора осуществляются только в порядке, установленном законода­тельством Российской Федерации.

**2.3**. **Обязательства работодателя:**

2.3.1. Осуществлять прием на работу граждан в согласно профстандартов с указанием конкретного вида поручаемой работнику работы (Постановление Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 г. № 584 «О применении профессиональных стандартов);

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

2.3.3. Издать приказ (распоряжение) о приеме работника на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий оплаты труда, условий испытания при приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;

2.3.4. В случае изменения заработной платы работников, по причинам не зависящих от работодателя, работодатель обязуется, сохранить заработную плату работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат)*,* выплачиваемой работникам при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, до согласования и утверждения нового положения об оплате труда с профсоюзной организацией, представляющей интересы работников;

2.3.5. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов) работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы;

2.3.6. Осуществлять любые переводы на другую работу**,** только с согласия работника за исключением временного перевода на один месяц согласно ст.72.2 ч.2, 3. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей данной статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.( Ст. 72.2 ч. 4);

2.3.7. Соблюдать требования при обработке и передаче персональных данных работника и гарантии их защиты, установленные ст.ст.86,88 ТК РФ; утвердить порядок хранения и использования персональных данных работника *(ст.87 ТК РФ;ФЗ № 152»О персональных данных»);*

2.3.8. Соблюдать порядок, установленный ст.81 ТК РФ при расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

**2.4. Обязательства Профкома:**

2.4.1. Осуществлять контроль правильности заключения и прекращения трудовых договоров работников с работодателем;

2.4.2. Контролировать увольнение членов профсоюза, строго в соответствии со статьей 81 ТК РФ с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ;

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

**2.5. Договоренность и обязательства сторон:**

2.5.1. Стороны пришли к соглашению, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в порядке, установленном ст.81 ТК РФ, а в случае увольнения члена профсоюза –с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.5.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.*(Глава.21 ТК РФ).*

2.5.3. Стороны несут равную ответственность по контролю над трудовыми отношениями и договорами между работодателем и работником.

 **Раздел 3. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ**

**3.1**. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников. **3.2**. **Обязанность работодателя:**

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

**3.2.2**. При расторжении трудового договора с работником в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата: 3.2.2.1. Издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения; 3.2.2.2. Предупреждать работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников  учреждения ( Ст. 180 ТК РФ); 3.2.2.3.Предлогать работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность)при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения.*(ч. 3 ст. 81 ТК РФ);* 3.2.2.4.Помимо выходных пособий, предусмотренных ст.178 ТК РФ, выплачивать увольняемым работникам заработную плату за отработанный период, компенсацию за неиспользованный отпуск. *( ст. 126 ТК РФ).*

**3.2.3**. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

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

**3.2.6**. **Принимать следующие меры по содействию занятости**:

3.2.6.1**.** Оказывать содействие в оформлении досрочной пенсии лицам пред пенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста); 3.2.6.2**.** сохранять рабочие места и предотвращать массовые увольнения; 3.2.6.3**.** Избегать ввода режима неполного рабочего времени в случае применение части первой ст. 74 ТК РФ.О причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим кодексом.*( ст. 74 ч.2,5ТК)*; 3.2.6.4**.** Контролировать изменение условий трудового договора, определенных сторонами с целью недопущения изменения трудовой функции работника.*( ст. 74 ч.1 ТК РФ)*; 3.2.6.5.Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями**.** (ст. 74 ч. 8 ТК РФ); 3.2.6.6**.** При проведении аттестации на соответствие занимаемой должности не медицинских (фармацевтических) работников, которая может послужить основанием для увольнения вследствие недостаточной квалификации *(п.3 ч.1 ст.81ТК РФ),* в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей органов Профсоюза.*(ч.3 ст.82 ТК РФ).*

 **3.3. Обязанность профкома:**

3.3.1. Принимать участие в разработке программы занятости; 3.3.2. Обеспечивать защиту прав и законных интересов работников-членов профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором; 3.3.3. Оказывать помощь работодателю в организации работы по подготовке, переподготовке, повышению квалификации, аттестации и сертификации работников; 3.3.4. Осуществлять профсоюзный контроль над занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

 *.* **3.4. Договоренность сторон:**

3.4.1. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица: 1. Одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;

2. Одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет

3.Лица пред пенсионного возраста; 4. Лица, имеющие больший стаж работы в учреждении;

3.4.2.На сокращение в первую очередь будут рассматриваться:

1. Женщины в возрасте 60 и более лет;

2. Мужчины в возрасте 65 и более лет.

**Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ** .

**4.1**. **Работодатель обязуется:**

 **4.2**. Обеспечивать нормальную продолжительность рабочего времени работников учреждения– не превышающую 40 часов в неделю *(ст.91 ТК РФ)*, для медицинских работников - сокращенную продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю;*(ст.350 ТК РФ)*.

 **4. 3**. Сокращенную продолжи­тельность рабочего времени:

**а).** Приказ Наркомздрава СССР от 12.12.40 № 584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников»(для работников в связи с нервно-психическим напряжением в труде, для работников, работающих во вредных условиях труда);

**б).** Постановление Государственного комитета С. М. СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 (с из. и доп.)» Об утверждении "Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» Раздел XL «Здравоохранение»;

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

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

 **4.5.** Конкретную продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в учреждении в соответствии с определенными правилами внутреннего трудового распорядка, с учетом мнения профкома. (*Ст. 94, 189, 190 ТК РФ);*

 **4.6. Обеспечить введение суммированного учета рабочего времени в отделениях, в которых по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Порядок введения суммированного учета рабочего времени и перечень подразделений с особым режимом работы, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка; *(ст. 104 ТК РФ )*. (Прил. .\_\_\_\_ стр.\_\_\_\_ ).**

 **4.7**. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, на один час короче. В случаи невозможности уменьшения, образовавшуюся переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, произвести выплату по нормам, установленным для сверхурочной работы; *(ст.95 ТК РФ).* **4.8**. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

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

**4.10**.Соблюдать ограничения, установленные статьей 96 ТК РФ при привлечении работников к работе в ночное время: женщины, имеющие детей до 3 лет; инвалиды; работники, имеющие детей инвалидов; работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет; а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Не привлекаются к работе в ночное время беременные женщины, работники, не достигшие 18 лет;

**4.11.** Соблюдать условия при работе по совместительству о продолжительности работы (норме рабочего времени в неделю), с учетом разграничения по каждой отдельно взятой должности:

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

4.11.2. 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; 4.11.3**.** Для врачей и среднего медицинского персонала района, где имеется их недостаток, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. При этом продолжительность работы по совместительству по конкретным должностям в учреждении;

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

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

 **Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА, ОТПУСКА**

**5.1. Работодатель обязуется:**

**5.2**. Предоставлять перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка; *(ст. 108 ТК РФ).*

**5.3**. Обеспечивать работникам возможность приема пищи в течение рабочего времени на тех работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно *(ч.3 ст.108 ТК РФ).* Перечень таких работ, порядок и место приема пищи утвержден работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и установлен правилами внутреннего трудового распорядка;

**5.4**. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

**5.5**. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов; *(ст.110 ТК РФ).*

**5.6**. Обеспечить всем работникам учреждения, предоставление ежегодного основного опла­чиваемого отпуска продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохране­нием места работы (должности) и среднего заработка *(ст.114, 115 ТК РФ)*. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливать продолжительностью не менее 31 календарного дня, с возможностью использования ими в любое удобное для них время года; *(ст.267 ТК РФ).*

**5.7**. Обеспечить отпуск за первый год работы, по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последу­ющие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии графика отпусков. Отдельным категориям работников отпуск, может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него. Работникам в возрасте до восемнадцати лет. Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев. В других случаях, предусмотренных федеральными законами; *(ст.122 ТК РФ).*

**5.8**. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков. График отпусков на следующий год утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем до 15 декабря текущего года *(ст.123 ТК РФ****).*** При составлении графика на следующий год учитывать пожелания работников структурных подразделений, если эти пожелания не нарушают технологический процесс работы в отделении;

**5.9.** Обязуется предоставлять работникам учреждения ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. В соответствии со ст.116 ТК РФ, и по другим основаниям:

5.9.1. **За работу с вредными условиями труда***.*

5.9.2. **За ненормированный рабочий день.**

5.9.3. **За особый характер работы**:

5.9.4**. В других случаях**: Установленными коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.(ст. 116, 118ТК РФ).

**5.10** Обязуется в особых случаях, с учетом своих производственных и финансовых возможностей, самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяется коллективным договором, который принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации*.(ч. 2 Статья 116).*

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

**5.12**. Если отпуск, предоставляемый, по согласованию с работником, установлен (полностью или частично в рабочих днях, то продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска следует исчислять в порядке ст.120 ТК РФ.

**5.13**. Рассмотреть вопрос о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам , Продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. *(ст.128 ТК РФ).*

**5.14.** Работодатель не имеет право отказать в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника, согласно ТК РФ, **5.15.** Отпуска женщинам по беременности и родам предоставлять в соответствии со ст.255 ТК РФ. Отпуска по уходу за ребенком до достижения, им установленного законом возраста в соответствии со ст.256 ТК РФ. Отпуска работникам, усыновившим ребенка, в соответствии со ст.257 ТК РФ. Работник вправе, письменно известив работодателя за две недели, прервать отпуск по уходу за ребенком и досрочно выйти на работу. Досрочный выход на работу не лишает работника права на предоставление оставшейся части отпуска по уходу за ребенком.

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

**5.17.** Учитывать, что по согласованию с работником (согласии), ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускать только с согласия работника. *(ст. 125 ТК РФ)*. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.*(ч.3 ст. 125 ТК РФ).*

**5.20**. **Договоренность сторон:**

5.20.1**.** Работодатель и профсоюзный комитет согласились, что в стаж работы, дающий право на ежегод­ный основной оплачиваемый отпуск, включаются время фактической работы.*(ст.121 ТК РФ), а также* Период при­остановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней. - до выплаты задержанной суммы. *(ст.142 ТК РФ)-п*ериод участия в забастовке. *(ст. 414 ТК РФ).*

5.20.2. Пришли к соглашению, что работодатель и профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за исполнением законодательства по режиму работы, отдыха , оплачиваемых отпусках и отпусках без сохранения заработной платы.

**Раздел 6. Часть №1**

|  |  |
| --- | --- |
| С учетом мнения |   УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель первичной организации профсоюза работников здравоохранения РФГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ» | И.о.Главный врач  ГБУЗ СО « Тугулымская ЦРБ» |
| Фадюшина Т.И.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2017г. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.А.Титарь  «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2017г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**ЗДРАВООХРАНЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**"ТУГУЛЫМСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА"**

**Глава 1. Общие положения**

**Протокол разногласий прилагается**

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

**работников**

5. Размеры должностных окладов медицинских и фармацевтических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» ( с изменениями от 03.03.2017г.№233-н ), в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

**Размеры должностных окладов медицинских**

**и фармацевтических работников**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование ПКГ | Квалифика-ционный уровень | Должности служащих ,отнесенные к квалификационным уровням |  Должностной оклад, рублей |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня |  **1** | Санитарка , младшая медицинская сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка | 7000 |
| Средний медицинский и фармацевтический персонал |  **1** | Медицинский статистик; медицинская сестра стерилизационной; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор | 8000 |
|  **2** | Помощник врача-эпидемиолога, медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант | 9000 |
|  **3** | Медицинская сестра; медицинская сестра приемного отделения; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра участковая; фармацевт; медицинская сестра палатная; 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; медицинский лабораторный техник (фельдшер – лаборант) | 9500 |
| Средний медицинский и фармацевтический персонал | **4** | Акушерка; фельдшер; фельдшер скорой медицинской помощи ; операционная медицинская сестра; медицинская сестра –анестезист; зубной врач; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики | 10000 |
| **5** |  Старшая медицинская сестра ;заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер ; заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - медицинская сестра | 11000 |
| Врачи и провизоры | **1** |  Врач- стажер | 12500 |
| **2** | Врачи-специалисты: врач-хирург, врач травматолог – ортопед, врач-уролог, врач-оториноларинголог, врач - офтальмолог, врач-невролог, врач психиатр-нарколог участковый , врач психиатр-нарколог детский участковый , врач- фтизиатр участковый, врач- психиатр участковый , врач –психиатр детский участковый , врач-кардиолог, врач-эндокринолог, врач-онколог, врач-инфекционист, врач-дерматовенеролог, врач –терапевт, врач стоматолог-хирург, врач стоматолог –ортопед, врач акушер-гинеколог, врач-терапевт подростковый, врач- детский хирург, врач- детский уролог-андролог, врач- стоматолог детский, врач - детский эндокринолог, врач функциональной диагностики, врач-эндоскопист, врач ультразвуковой диагностики, врач-рентгенолог, врач-профпатолог, врач-стоматолог, врач-бактериолог, врач-эпидемиолог,провизор. | 14000 |
| **3** | Врачи - специалисты стационарных отделений: врач-терапевт; врач-невролог; врач-акушер-гинеколог; врач-трансфузиолог; врач-неонатолог.Врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый,врач общей практики (семейный врач)  | 16000 |
| **4** | Врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационаре:врач-хирург, врач-травматолог-ортопед, врач-акушер-гинеколог, врач-анестезиолог-реаниматолог, врач-патологоанатом | 17000 |
| Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием |  **1** | Заведующий структурным подразделением,отделением, лабораторией и другими подразделениями: заведующий гинекологическим отделением-врач –акушер-гинеколог, заведующий акушерским отделением-врач- акушер-гинеколог, заведующий инфекционным отделением-врач -инфекционист , заведующий педиатрическим отделением-врач -педиатр, заведующий клинико диагностической лабораторией-врач клинической лабораторной диагностики , заведующий детской консультацией | 19000 |
|  **2** | Заведующий хирургическим отделением- врач-хирург, заведующий анестезиолого-реанимационным отделением-врач- анестезиолог-реаниматолог. | 21000 |

По должности санитар - водитель должностной оклад — 11000 рублей.

По должности главная медицинская сестра размер должностного оклада —

23000 рублей.

6. Медицинским и фармацевтическим работникам учреждений, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах, а также медицинским и фармацевтическим работникам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждений, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов. Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов за работу в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах, приведен в приложении 2 .

**Глава 3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

7. Размеры должностных окладов работников, биолога, медицинского психолога, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых
в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», и определены
в таблице 2.

Таблица 2

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование ПКГ | Квалифика-ционный уровень | Должности служащих. |  Должностной оклад, рублей |
| Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг | **2** | Биолог, медицинский психолог | 13000 |

8. Размеры окладов работников, занимающих должности административно-хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», и определены в таблице 3.

Таблица 3

 **Размеры окладов работников по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей**

**руководителей, специалистов и служащих**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| НаименованиеПКГ | Квалифика-ционный уровень | Должности служащих ,отнесенные к квалификационным уровням |  Должностной оклад, рублей |

|  1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | 1 |  Администратор  | 8000 |
| 2 | Заведующий архивом; заведующий складом | 9000 |
| 4 | Ведущий техник, инженер-энергетик, специалист по охране труда, инженер по пожарной безопасности | 11000 |
| 5 | Начальник гаража ; начальник административно-хозяйственной части ; начальник отдела материально- технического снабжения; начальник водоканальной, лифтовой, газовой и отопительной службы | 12000 |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровняОбщеотраслевые должности служащих четвертого уровня | 1 | Бухгалтер, документовед, программист, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, специалист в сфере закупок | 13000 |
| 3 | Бухгалтер, экономист | 15000 |
| 4 | Ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт, ведущий специалист по кадрам. | 16000 |
| 5 | Главные специалисты: заместитель главного бухгалтера | 17000 |
| 1 | Начальник отдела информации; начальник ГО и ЧС | 19000 |

9. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов
в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ
и профессий рабочих иопределены в таблице 4.

Таблица 4

 **Размеры окладов работников, осуществляющих**

**профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

| НаименованиеПКГ | Квалифика-ционный уровень | Должности служащих ,отнесенные к квалификационным уровням |  Должностной оклад, рублей |
| --- | --- | --- | --- |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | 1 | Гардеробщик; грузчик; дезинфектор; дворник; кастелянша; сторож; уборщик территорий; подсобный рабочий; лифтер; кастелянша; оператор стиральных машин; кухонный рабочий; уборщик служебных помещений  | 6000 |
| 2 | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"  | 6500 |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | 1 |  Повар; автоклавщик; слесарь по ремонту автомобиля | 7000 |
| 2 | Водитель автомобиля; штукатур  | 7500 |
| 4 | Слесарь-электрик,слесарь-сантехник ,столяр, электросварщик ручной сварки, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.  | 9000 |

Высококвалифицированным рабочим и водителям автомобилей скорой медицинской помощи устанавливаются размеры окладов 11000 рублей.

К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Приложение № 3

**Глава 4. Порядок, размеры и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

10. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными
и (или) опасными условиями труда и особым характером работ, производится
в повышенном размере в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

 Работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

2) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

 3) Доплата за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время, экстренной медицинской помощи доплата до 100 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Перечень должностей работников по оказанию экстренной медицинской помощи приложение № 5

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

5). Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полуторный размер оклада, за последующие часы – двойной размер оклада (должностного оклада) в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

 При учете времени, фактически отработанного медицинским работником, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника за соответствующий период. Оплата производится в размере 50% должностного оклада.

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

 7) В связи с тем, что Тугулымский р-он Свердловской области относится к районам с неблагоприятными природными климатическими условиями, к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15 . Районный коэффициент начисляется на всю сумму начисленной заработной платы.

11.Размеры компенсационных выплат медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи перечислены в Перечне. Перечень приводится в Приложении 6.

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

**стимулирующего характера**

**Протокол разногласий прилагается**

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

**главного бухгалтера**

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

25.Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений здравоохранения Свердловской области, утвержденным Министерством.

26. Оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера, устанавливаются на 30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

27. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 4](file:///C%3A%5CDocuments%20and%20Settings%5CLMarsyanova%5CLocal%20Settings%5CTemporary%20Internet%20Files%5CContent.Outlook%5CPJMMSWB0%5Cpost756-18%2008%202015.docx#Par573) настоящего положения.

28. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы. Размер, порядок и критерии премирования руководителя утверждается приказом Министерства.

29. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются премии, предусмотренные [главой 5](file:///C%3A%5CDocuments%20and%20Settings%5CLMarsyanova%5CLocal%20Settings%5CTemporary%20Internet%20Files%5CContent.Outlook%5CPJMMSWB0%5Cpost756-18%2008%202015.docx#Par610) настоящего положения.

**Глава 7. Другие вопросы оплаты труда**

30. Работникам может быть оказана материальная помощь в пределах фонда оплаты труда учреждения. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника:

-на похороны близких родственников;- в связи со стихийными бедствиями;

- к юбилею с выходом на пенсию по старости.

31. Производить оплату работнику работающему по совместительству за время командировки , как по основному виду работы так и по совместительству в виде средней заработной платы (ч.2 ст.287 ТКРФ).

|  |
| --- |
| **Приложение 1**к Положению об оплате  труда работников ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ» |

**ПОРЯДОК**

**СОСТАВЛЕНИЯ, УТВЕРЖДЕНИЯ И ВЕДЕНИЯ ТАРИФИКАЦИИ**

**РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО**

**УЧРЕЖДЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ТУГУЛЫМСКАЯ ЦРБ»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Порядок составления, утверждения и ведения тарификации работников государственного бюджетного учреждения ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ» , разработан на основании приказа министра здравоохранения Свердловской области от 10 сентября 2010 г. N 856-п (далее - учреждение) в целях упорядочения планирования и расходования фонда оплаты труда в условиях перехода на новую отраслевую систему оплаты труда (далее - НСОТ).

Порядок разработан в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации по отнесению должностей работников к профессионально-квалификационным группам (приложение N 1 к настоящему Порядку), Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 N 145-ПП "О ведении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области" (с изменениями), другими нормативными актами в сфере трудового законодательства.

Настоящий Порядок устанавливает требования к составлению, утверждению и ведению тарификационных списков учреждений.

2. ПОРЯДОК РАБОТЫ ТАРИФИКАЦИОННОЙ КОМИССИИ

 Для проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников, размеров коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера в учреждениях приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, ведущего специалиста отдела кадров, заместителя главного врача по экономическим вопросам, председателя профсоюзного комитета, ведущего юрисконсульта, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения.

 Тарификационная комиссия в своей работе руководствуется:

- Положением об оплате труда работников ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»;

- Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих;

- Квалификационным справочником рабочих и другими действующими нормативными актами по оплате труда работников.

Тарификационная комиссия рассматривает материалы об установлении повышенных окладов высококвалифицированным рабочим, представляет рекомендации руководителю учреждения в виде рапорта (служебной записки). Руководитель приказом устанавливает повышенные оклады высококвалифицированным рабочим.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации тарификационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности. Им может быть установлен оклад в пределах ПКГ и квалификационного уровня для данной должности так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Тарификационная комиссия рассматривает материалы о квалификации этих лиц, представляет рекомендации руководителю учреждения в виде рапорта (служебной записки). Руководитель приказом устанавливает оклад в пределах ПКГ и квалификационного уровня для лиц, претендующих на занятие данной должности.

Тарификационная комиссия формирует перечень должностей, не вошедших в профессионально-квалификационные группы, и рекомендации по установлению окладов. Оклады для данных должностей устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не выше оклада руководителя. Тарификация таких должностей производится в разделе "Должности, не вошедшие в ПКГ".

Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости, тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

Порядок работы тарификационной комиссии (назначение ответственных за непосредственное составление тарификационного списка, оформление протоколов, вкладышей, информирование о времени заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии. Тарификационный список заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

3. ПОРЯДОК СОСТАВЛЕНИЯ ТАРИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

Тарификация работников учреждения проводится по формам тарификационного списка N 1 (приложение N 2).

По форме тарификационного списка N 1 проводится тарификация руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

По форме N 2 проводится тарификация должностей служащих, руководителей структурных подразделений и их заместителей.

По форме тарификационного списка N 3 проводится тарификация медицинского персонала.

По форме тарификационного списка N 4 проводится тарификация рабочих.

При тарификации руководителя и его заместителей в столбец "Оклад" вносится размер оклада, установленный Министерством руководителю учреждения. Заместителям руководителя оклад уменьшается в соответствии с приказом руководителя, определяющего процент уменьшения оклада по каждой должности заместителя.

Тарификационные списки заполняются в разрезе ПКГ и квалификационных уровней по каждой должности (профессии) в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения, по основной должности и должности, занятой в порядке совместительства. Совмещение должностей, расширение зоны обслуживания и тому подобные выплаты (т.е. все выплаты, устанавливаемые в процентном отношении от объема работы по должности) в тарификационных списках не учитываются.

Данные о наличии квалификационной категории, почетного звания, ученой степени вносятся в строку "Дополнительные сведения".

Формы тарификационных списков являются рекомендательными. В тарификационных списках могут быть изменены названия столбцов в части сокращения названий. Размеры компенсационных и стимулирующих выплат могут располагаться в любом порядке.

При необходимости тарификационные списки могут быть дополнены столбцами, отражающими уровень заработной платы по тарификации по тарифной сетке или учитывающими персональный повышающий коэффициент. При этом необходимо учитывать, что выплаты по персональному повышающему коэффициенту в тарификационный фонд оплаты труда не включаются и планируются из стимулирующего фонда.

Тарификация вакантных должностей работников производится исходя из оклада работника соответствующего квалификационного уровня ПКГ, выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию и компенсационных выплат за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных.

Тарификация вакантных должностей рабочих и служащих производится исходя из среднего оклада по квалификационному уровню, независимо от внутридолжностной категории служащего и квалификационного разряда рабочего.

Пример тарификации вакантных должностей работников приведен в Приложении N 4.

Свод по тарификационным спискам составляется в соответствии с прилагаемой формой (Приложение N 3).

Тарификационные списки составляются в целом по учреждению по бюджетным средствам. Тарификационные списки по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности составляются отдельно, если иное не предусмотрено в решении тарификационной комиссии.

4. ПОРЯДОК СОГЛАСОВАНИЯ, УТВЕРЖДЕНИЯ И ВЕДЕНИЯ ТАРИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

Тарификационные списки составляются ежегодно по состоянию на 1 января или на момент введения новых условий оплаты труда, подписываются членами тарификационной комиссии и утверждаются руководителем учреждения.

Данные об окладах, повышающих коэффициентах и другие, имеющиеся в тарификационных списках, должны полностью соответствовать значениям, содержащимся в локальном нормативном акте учреждения, - Положении по оплате труда работников учреждения.

Ответственность за правильность составления тарификационных списков несет тарификационная комиссия и руководитель учреждения.

Куратор учреждения из отдела финансового планирования и перспективного экономического развития Министерства выборочно проверяет тарификационные списки в сроки, установленные Министерством. Проверка тарификационных списков сплошным методом не является обязанностью куратора.

Ведение тарификации заключается во внесении в нее изменений в течение текущего года. Порядок ведения тарификации определяется тарификационной комиссией учреждения и может быть двух видов:

1) текущий, когда изменения вносятся в тарификацию постоянно, по мере движения кадрового состава;

2) плановый, когда изменения вносятся один раз в год, в срок, определенный тарификационной комиссией.

В первом случае изменения в тарификацию оформляются вкладышами, форма которых соответствует форме тарификационных списков.

Приложение N 1 к Порядку составления, утверждения и ведения тарификации работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Свердловской области.

ПЕРЕЧЕНЬ

НОРМАТИВНЫХ АКТОВ, УТВЕРЖДАЮЩИХ ОТНЕСЕНИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

1. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

2. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

3. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Приложение N 2 к Порядку составления, утверждения и ведения тарификации работников ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ».

Форма N 1

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование структурного подразделения) по состоянию на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Фамилия имя отчество | Наименование должности в соответствии со штат-ным расписанием  | Объем работы | Вид работы (основная,совместительство) | Квалификационный уровень (КУ по ПКГ) | Размер оклада (должностного оклада)в зависимости от ПКГ | Размер оклада (должностного оклада)в зависимости от ПКГ и объема работы | Повышенный должностной оклад с учетом работы в сельской местности  | Стимулирующие выплаты | Компенсационные выплаты | Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку  |   |
| за квалификационную категорию | за сложность и напряженность в работе  |  |  | итого | За опасные для здоровья и особо тяжелые условия труда | совмещение | прочие компенсационные выплаты | итого | квалиф.категория, дата присвоения |
|  | Сумма коэффициентов | в руб. | сумма коэффициентов | в руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7=6х3 | 8 |  9 | 10 |  |  | 11=9+10 | 12=11х 8 | 13 | 14 | 15 | 16=13+14+15 | 17=16\*8 | 18=8+12+17 | 19 |

Приложение N 3 к Порядку

СВОД ПО ТАРИФИКАЦИОННОМУ СПИСКУ РАБОТНИКОВ \*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование учреждения) по состоянию на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование ПКГ и  квалификационного  уровня  |  Количество  штатных  должностей,  единиц  |  Сумма окладовпо ПКГ, руб.  |  Сумма  повышенных должностных окладов с учетом работы в сельской месности, руб.  |  Суммавыплат по повышающимстимулирующим коэффициентам,  руб.  |  Сумма компенса- ционных  выплат,  руб. |  Итого  месячный  фонд по тарификации, руб.  | Средняя  ставка в месяц, руб.  |
|  |  |
| всего |  в т.ч. вакантных |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |  |
| Итого по учреждению  |  |  |  |  |  |  |  |  |

--------------------------------

\* При отсутствии каких-нибудь видов персонала, ПКГ или квалификационных уровней в учреждении в своде они могут не отражаться.

Тарификационная комиссия:

Председатель комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность)

Члены комиссии: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность)

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Приложение 2**к Положению об оплате  труда работников ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ» |

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей медицинских работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов за работу в рабочих поселках: р.п. Тугулым, р.п.Ертарский ,р.п. Юшала, р.п. Луговской, р.п. Заводоуспенка,

сельских населенных пунктах: п.Капмак,с.Трошково,с.Верховино,с.Яр,с.Зубково,с.Ядрышниково, с.Мальцево, с.Ошкуково, д.Луговая,Н.Коркина,д.Калачики,д.Ивановка,д.Филина,д.Остров,ст.Тугулым.

1. Заведующие отделами, отделениями, лабораториями, кабинетами и другими подразделениями.

2. Начальники отделов, отделений, лабораторий, кабинетов и других подразделений.

3. Врачи.

4. Провизоры.

5. Средний медицинский персонал.

6. Средний фармацевтический персонал.

7. Специалисты с высшим профессиональным образованием (немедицинским):

1) биолог;

2) медицинский психолог;

 3) Главная медицинская сестра.

**Приложение 3**

 к Положению об оплате

 труда работников

 ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

 **профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах , оплата труда которых может производиться по повышенным окладам .**

 1. Слесарь - сантехник;

 2. Слесарь - электрик ;

 3. Электромонтер по ремонту аппаратуры;

 4.Столяр;

 5.Электросварщик;

 6.Водитель автомобиля;

 7.Штукатур.

**Приложение 4**

 к Положению об оплате

 труда работников

 ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**должностей работников, которым предоставляется повышающий коэффициент в связи с вредными ( или) опасными условиями труда на основании**

**карт аттестаций рабочих мест, специальной оценки условий труда.**

,

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование отделений** | **Наименование должностей** | **вредность** |
| **Административно-управленческий персонал** | **Сестра-хозяйка** | **4%** |
| **Кабинет врача терапевта** | **Врач-терапевт** **Медицинская сестра** | **4%** |
| **Хирургический кабинет** | **Врач – хирург** | **4%** |
|  | **Медицинская сестра** | **4%** |
| **Кабинет оториноларинголога** | **Врач-оториноларинголог** | **4%** |
| **Медицинская сестра** | **4%** |
| **Кабинет офтальмолога** | **Врач офтальмолог** | **4%** |
| **Медицинская сестра** | **4%** |
| **Кабинет невролога** | **Врач-невролог** | **4%** |
| **Медицинская сестра** | **4%** |
| **Кабинет онколога** | **Врач-онколог** | **4%** |
| **Медицинская сестра** | **4%** |
| **Кабинет дерматовенеролога** | **Врач-дерматовенеролог** | **4%** |
| **Медицинская сестра** | **4%** |
| **Стоматологический кабинет** | **Врач- стоматолог-хирург** | **4%** |
| **Врач- стоматолог** | **4%** |
| **Медицинская сестра** | **4%** |
| **Смотровой кабинет** | **Врач-акушер-гинеколог** | **4%** |
| **Акушерка** | **4%** |
| **Лаборант** | **4%** |
| **Детская консультация** | **Медицинская сестра процедурная** | **4%** |
| **Кабинет функциональной диагностики** | **Врач -эндоскопист** | **4%** |
| **Медсестра врача-эндоскописта** | **4%** |
| **Процедурный кабинет** | **Медицинская сестра процедурная** | **4%** |
| **Кабинет диагностики (ФЛГ)** | **Врач-рентгенолог** | **4%** |
| **рентгенолаборант** | **4%** |
| **Рентген-кабинет** | **Заведующий кабинетом –врач-рентгенолог** | **4%** |
| **рентгенолаборант** | **4%** |
| **ОВП** | **Врач общей практики** | **4%** |
| **Фельдшер** | **4%** |
| **Медицинская сестра** | **4%** |
| **Терапевтическое отделение** | **Медицинская сестра процедурная** | **4%** |
| **Клиническая лабораторная диагностика** | **Заведующий-врач клинической лабораторной диагностики** | **4%** |
| **Биолог** | **4%** |
| **Медицинский лабораторный техник** | **4%** |
| **Пищеблок** | **Заведующий продуктовым складом** | **4%** |
| **Медицинская сестра диетическая** | **4%** |
| **повар** | **4%** |
| **Общебольничный персонал** | **лифтер** | **4%** |
| **Хирургическое отделение** | **Заведующий отделением –врач-травматолог-ортопед** | **4%** |
| **Врач – хирург** | **4%** |
| **Операционная медицинская сестра** | **4%** |
| **Медицинская сестра палатная**  | **4%** |
| **Медицинская сестра перевязочная** | **4%** |
| **Анестезиолого-реанимационное отделение** | **Заведующий отделением –врач- анестезиолог-реаниматолог** | **4%** |
| **Врач – анестезиолог-реаниматолог** | **4%** |
| **Медицинская сестра анестезист** | **4%** |
| **Медицинская сестра палатная** | **4%** |
| **Младшая медицинская сестра по уходу за больными** | **4%** |
| **Санитарка** | **4%** |
| **Приемное отделение**  | **Медицинская сестра** | **4%** |
| **Санитарка** | **4%** |
| **Заведующий-врач СМП****Старший фельдшер СМП** **Фельдшер СМП****Фельдшер по приему вызовов и передачи их выездным бригадам СМП****Медицинская сестра по приему вызовов и передачи их выездным бригадам СМП** | **4%** |
| **Неотложная медицинская помощь** | **Фельдшер СМП** | **4%** |
| **Медицинская сестра по приему вызовов СМП и передаче их выездным бригадам СМП** | **4%** |
| **Гараж** | **Санитар - водитель**  | **4%** |
| **Водитель автомобиля** | **4%** |

**Приложение 5**

 к Положению об оплате

 труда работников

 ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников по оказанию экстренной медицинской помощи.**

 **Врачи-специалисты:**

 1) врач-хирург,

2)врач- травматолог – ортопед,

 3) врач-невролог,

4)врач –терапевт,

5)врач акушер-гинеколог,

6)врач-педиатр,

7)врач- функциональной диагностики,

8)врач - эндоскопист,

9)врач - ультразвуковой диагностики,

10)врач-рентгенолог,

 11)врач- анестезиолог-реаниматолог

**Средний медицинский персонал :**

1) лабораторный техник,

 2) операционная медицинская сестра,

 3) медицинская сестра – анестезист,

 4) рентгенолаборант,

 5) фельдшер неотложной помощи.

 **Младший медицинский персонал**

 1) Санитар-водитель

 2) Младшая медицинская сестра по уходу за больными

**Приложение 6**

к Положению об оплате

 труда работников

 ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № строки | Наименование учреждения, структурного подразделения, должности (специальности, категории работников | Размер повышения к окладу (должностному окладу), процентов |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи |
| 2. | Кабинет психиатра |  |
| 3. | Врач психиатр – участковый, фельдшер. | 25 |
| 4. | Кабинет нарколога  |  |
| 5. | Фельдшер  | 25 |
| 6. | Медицинские работники, участвующие в оказании противотуберкулезной помощи |
| 7. | Кабинет противотуберкулезной помощи  |  |
| 10. | Врач–фтизиатр, фельдшер, медицинская сестра, младшая медицинская сестра | 30 |
| 11. | Медицинские работники, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а так же лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека |
|  | Кабинет диспансерного контроля |  |
|  | Врач-инфекционист, фельдшер, медицинская сестра | 60 |

 **Приложение № 7**

к Положению

«Об оплате труда работников

 ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ПОРЯДОКЕ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫХ РАБОТНИКАМ**

 **ГБУЗ СО «ТУГУЛЫМСКАЯ ЦРБ»**

**Протокол разногласий прилагается**

**Приложение №**8

к Положению об оплате

 труда работников

 ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об установлении персонального коэффициента работникам**

**ГБУЗ «Тугулымская ЦРБ»**

1. Общие положения

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

2. Снятие персонального повышающего коэффициента определяется следующими причинами:

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

2.2 Окончание срока действия выплат персонального повышающего коэффициента:

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

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

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

3. Размер персонального повышающего коэффициента:

3.1 Максимальный размер персонального повышающего коэффициента составляет 3,0.

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

4.1 Персональный повышающий коэффициент рассчитывается раз в год ( с января м-ц)

4.2 Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании отчетов руководителей структурных подразделений за предшествующий год .

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

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

**Приложение N 9**

к Положению об оплате

 труда работников

 ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ПОРЯДКЕ, РАЗМЕРАХ И УСЛОВИЯХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕНЕЖНЫХ ВЫПЛАТ**

**СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ МЕДИЦИНСКИХ**

**РАБОТНИКОВ ГБУЗ СО «ТУГУЛЫМСКАЯ ЦРБ» ЗА ОКАЗАНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ**

**МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ И ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ**

**КАЧЕСТВА ОРГАНИЗАЦИИ И ОКАЗАНИЯ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИВ ПРЕДЕЛАХ**

**УСТАНОВЛЕННОЙ ИМ НОРМАЛЬНОЙПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

**Протокол разногласий прилагается**

**РАЗДЕЛ №6 ЧАСТЬ №2**

**Приложение № 10**

к Положение об оплате труда

ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**о премировании в ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»**

***I.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ***

* 1. Настоящее Положение о премировании работников ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ» (далее положение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ регулирует порядок и условия премирования работников.
	2. В настоящем Положении под премией следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.
	3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.
	4. Премия начисляется по основному месту работы.
	5. Премирование направлено на материальное стимулирование с целью повышения ответственности работников ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ» (далее учреждение),улучшение результатов работы учреждения по всем плановым показателям, повышении качества обслуживания населения.

***II. ВИДЫ ПРЕМИЙ И ИСТОЧНИКИ ВЫПЛАТЫ ПРЕМИЙ***

2.1.Настоящим Положением предусматривается осуществление премирования по результатам работы за месяц, год в случае выполнения плановых показателей, к профессиональному празднику, за выполнение особо важных и срочных работ.

 2.2.В зависимости от финансирования в условиях смешанного финансирования учреждения:

- областной бюджет

- ТФОМС согласно плана ФХД

- внебюджетный фонд

 Главный врач самостоятельно принимает решение о выплате премии (статья 22 ,191 ТК РФ), самостоятельно утверждает размер премии в фиксированной сумме в рублях, в процентах от должностного оклада .

 За особые услуги имеет право единовременно повысить размер премии:

* Особый режим работы;
* Интенсивность и напряженность работы;
* Высококачественное и своевременное выполнение своих обязанностей;
* Выполнение дополнительного объема работы, разовых заданий руководителя;
* За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ;
* Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
* Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
* За образцовое качество выполняемых работ:
	+ - * Присвоение почетных званий РФ;
			* Награждение знаками отличия РФ;
			* Награждение Почетной грамотой Правительства Свердловской области, Губернатора Свердловской области, Министерства здравоохранения Свердловской области.

***III. РАЗМЕР ПРЕМИЙ***

 3.1.Премия выплачивается в пределах имеющихся средств, планового фонда стимулирования оплаты труда сотрудников.

 3.2. Размер премии работников учреждения может устанавливаться в размере до 100% величины должностного оклада, по представлению руководителя структурного подразделения.

 3.3 Размер премии предельными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения учреждения.

***IV. ПОРЯДОК УТВЕРЖДЕНИЯ, НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИЙ***

* 1. Премирование руководителей (главного врача) производится по результатам работы учреждения в целом вышестоящим органам (Минздравом Свердловской области); главного бухгалтера, заместителям главного врача по службам размер премии определяет главный врач учреждения; заведующих отделениями к премированию представляют заместители главного врача и начальники по службам.

4.2.Премирование работников учреждения проводится на основании приказа главного врача.

4.3.Премия начисляется работникам учреждения по результатам работы за определенный период времени.

 4.4.Выплата премии может осуществляться в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

***Y. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.***

5.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня утверждения его главным врачом.

5.2. Контроль, за исполнением настоящего Положения возлагается на главного бухгалтера ЛПУ.

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

**7. Работодатель обязуется:**

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

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

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

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

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

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

7.1.5 Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований). Не допускать к работе лиц, не прошедших обязательные медицинские осмотры (обследования) обязательные психиатрические освидетельствования, а также в случае медицинских противопоказаний *(ст.213 ТК РФ).* ***Приложение №***

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.1.15 Обеспечить формирование совместного комитета (комиссии) по охране труда и создать условия для его (её) деятельности *(ст.218 ТК РФ)* **Приказ по учреждению.**

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

7.1.17 Проводить флюорографическое обследование работников в соответствии с действующими нормативами.

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

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

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

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

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

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

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

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

7.1.22.4 предоставление дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня **в ПВТР.**

7.1.22.5 получение молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания **(по результатам проведенной специальной оценкой условий труда).**

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

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

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

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

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

**7.9Профсоюзный комитет обязуется:**

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

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

7.9.3 Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.10.4 Обеспечить своевременный вывоз бытового мусора.

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

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

**Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.1.9. Женщинам, работающим в сельской местности:

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

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

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

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

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

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

 **Профсоюзный комитет обязуется:**

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

**Раздел 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ**

**10.1 Работодатель обязуется:**

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

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

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

* создать комиссию по персонифицированному учетуи обеспечить ее работу. (Положение)
* обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работ­никам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

10.1.4 Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхо­вание *(ст.2 ТК РФ);* создать комиссию по социальному страхованию  и обеспечить ее работу. (Положение)

10.1.5.1 Проводить полную (100%) диспансеризацию работников здравоохранения.

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

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

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

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

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

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

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

* создать комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) в составе 10 человек на паритетной основе: 5 представителей от работодателя и 5 представителей от работников.
* разработать, утвердить и довести до сведения работников Положение о КТС.
* Организационно – техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется работодателем *(ч.4 ст.384 ТК РФ).*

10.3 Профсоюзный комитет обязуется :

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

10.3.2 Оказывать содействие в оздоровлении работников и членов их семей;

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

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

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

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

**РАЗДЕЛ 11. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ и ЛЬГОТЫ**

11.1 Стороны согласились на следующие дополнительныее социальные гарантии, компенсации и льготы:

* выделять средства для проведения конкурсов за звание «Лучший по профессии» в соответствии с Положением об этом конкурсе
* по заявлению работника поощрять за безупречный труд на предприятии при стаже работы не менее 10 лет в связи с :

- с 55 – летием (женщин), с 60-летием (мужчин) - при наличии денежных средств

- установить поощрительную систему при присвоении нагрудного знака «Отличник здравоохранения» при наличии денежных средств

 - работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный **оплачиваемый отпуск** в случаях **:**

- собственной свадьбы – 1 день

- свадьбой детей – 1 день

- смерть супруга(супруги) , членов семьи (дети, родители, родные братья, сестры) – 1 день

- на 1 сентября матери ( отцу) первоклассника, выпускнику 11 класса – 1 день

**Не оплачиваемый отпуск без сохранения заработной платы** до 5 дней в год в случаях:

- рождение ребенка

- регистрация брака

- смерти близких родственников

11.2 При наличии средств в учреждении выплачивать работнику при расторжении трудового договора в связи с уходом на пенсию единовременное пособие при условии работы в ЛПУ свыше 20 лет в размере 1 должностного оклада.

11.3 **Оказывать за счет средств организации материальную помощь** **при наличии денежных средств:**

- на похороны близких родственников( мать, отец, муж, жена, дети) при предоставлении свидетельства о смерти

- в связи со стихийными бедствиями ( пожар, наводнение и другие)

- при рождении ребенка ( отцу или матери)

- призываемым в армию

- смерти работающего сотрудника(семье)

-перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше

2-х месяцев

Бывшим работникам организации после выхода на пенсию оказывать материальную помощь при наличии денежных средств в случаях :

- день пожилого человека

- труженикам тыла к Дню Победы

11.5 **Проводить доплату:**

- председателю профкома, казначею( не освобожденные) из средств проф. организации 10 % от перечисленных проф. взносов

**РАЗДЕЛ 12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УсловиЙ труда и социальнЫХ ГАРАНТИЙ молодежи.**

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

**12.1 Работодатель** **обязуется**:

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

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

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

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

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

12.1.6 При наличии финансовых возможностей:

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

- проводить доплату со средним профессиональным образованием – **1000** руб.

с высшим **– 2000** руб.

**12.2 Профсоюзный комитет обязуется:**

12.2.1 Активизировать работу комиссии по работе с молодежью;

12.2.2 Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную деятельность учреждения;

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

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

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

12.2.6 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.);

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

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

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

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

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

**Раздел 13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

**13. Работодатель:**

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

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

- экономического положения организации;

- реорганизации или ликвидации организации;

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

- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда:

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

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалифика­ции работников;

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

13.3 Признает право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдени­ем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранение выявленных нарушений *(ст.370 ТК РФ, ст.19 ФЗ «О профсоюзах...»);*

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

13.5 Распространяет на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза, действующие положения о премировании, а также дру­гие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации *(ст.375 ТК РФ, ст.26 п.4 ФЗ «О профсоюзах...»);*

13.6 Предоставляет ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов: для проведения общественной работы в интересах коллектива работников , с оплатой по среднему заработку за счет работодателя.:

- председателю профсоюзного комитета – **5 часов в неделю**

- его заместителям - **5 часов в неделю**

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

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

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

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

**Раздел 14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДА-ТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ**

14.1 Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность в соответствии с нормативными актами действующего законодательства, за нарушения, выразившиеся в:

* уклонении от участия в переговорах *(ст.54 ТК РФ,):*
* не представлении информации, необходимой для коллективных перегово­ров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, согла­шения *(ст.54 ТК РФ,);*
* не выполнении условий коллективного договора *(ст.55 ТК РФ).*

**Раздел 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

15.1 Стороны договорились, что:

15.1.1 Изменения и дополнения коллективного догово­ра в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в по­рядке, установленном Законом для его заключения;

15.1.2 В период действия коллективного догово­ра, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдви­гают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам;

15.1.3 Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней со дня его уведомительной регистрации. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

15.2 Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

15.3 При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 3 месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с законодательством РФ.

15.4 Контроль за, выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, его подписавшие. Вопрос о выполнении коллективного договора рассматривается на общем собрании трудового коллектива не реже 1 раза в год.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Работодатель:И.о. главного врача \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Е.А. Титарь/ подпись Ф.И.О.“\_\_\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ г. |  | От коллектива работников:Председатель профсоюзного комитета\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Т.Ю. Фадюшина/ подпись Ф.И.О.“\_\_\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ г. |