

! *нефтошиль*
55-97-60
54-32-54

Министерство здравоохранения
Хабаровского края
Краевое государственное бюджетное
учреждение здравоохранения
"ДЕТСКАЯ ГОРОДСКАЯ БОЛЬНИЦА"
(КГБУЗ "ДГБ")

Летчиков ул., д. 3, г. Комсомольск-на-Амуре, 681000
Тел./факс (4217) 54-32-54. E-mail: dgbstaz2006@yandex.ru
ОКПО 33568141, ОГРН 1022700523284
ИНН/КПП 2727027263/270301001

Комитет по труду и
занятости населения
Правительство Хабаровского
края

№ _____
На № _____ от _____

Просим зарегистрировать предложения, дополнения, изменения к
коллективному договору КГБУЗ «Детская городская больница» на 2018 -2021 гг.

И.о.Главный врач

Е.М.Лурпа

Е.М.Лурпа
тел. 55-97-60

Представитель трудового
коллектива

О.М.Архипенкова

Ольга Михайловна
О.М. Архипенкова
54-49-18
8-914-185-47-37



Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер

от "10" № 20
"12" 2020г.

Выявлено условий коллективного договора,
соглашения,ухудшающих положение работников —

Выписка из протокола № 26 от 11.11.2020

Общего собрания коллектива

КГБУЗ «Детская городская больница»

СЛУШАЛИ: предложения, дополнения, изменения к коллективному договору.

ВЫСТУПИЛИ: администрация КГБУЗ «Детская городская больница» в лице И.о. главного врача Е.М.Лурпа
представитель трудового коллектива Архипенкова О.М.

ПОСТАНОВИЛИ: внести изменения, дополнения, предложения к коллективному договору.

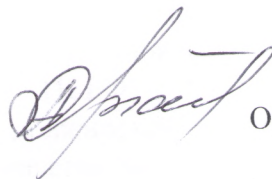
Воздержавшихся – нет.

Против – нет.

И.о. Главный врач

Е.М.Лурпа

Представитель трудового коллектива



О.М. Архипенкова

Раздел Рабочее время: изменить п.12 По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (сменная) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.ст.93 ТК РФ.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время 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, осуществлявшего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами иными нормативными правовыми актами РФ Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного **установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени** отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены)время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий у данного работодателя. ст.93 ТК РФ

Часть вторую и третью считать соответственно частями третьей и четвертой. ст.93 ТК РФ

Дополнить п.23 Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой) ст. 101 ТК РФ

Приложение № 6 Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем постановление Правительства Хабаровского края

Дополнить 2 строку: заведующий канцелярией.

Дополнить 4 строку: сестра-хозяйка хозяйственного отдела.

Раздел «Оплата труда» Изменить в п.3 Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: но не реже, чем каждые полмесяца (аванс 30 числа текущего месяца, зарплата 15 числа следующего месяца) часть 6 статьи 136 ТК РФ и письмо Минздравсоцразвития РФ от 25.022009 № 22-2-709.

Изменить в п.2 «от 09.11.2017№ 434-пр» на «от 11.02.2020 №40-пр,

Добавить в п.13

-за наставничество

- за особые условия труда и дополнительную нагрузку работникам, оказывающим медицинскую помощь гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-19;

- за особые условия труда и дополнительную нагрузку работникам участвующим в мероприятиях по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19;

Добавить п.9 Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, до фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день от (0часов до 24 часов) ст.153 ТКРФ

Дополнить п 24 Работа произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо

компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст.153 ТК.РФ не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере. Ст. 152 ТКРФ

Дополнить Раздел IV № 12 Производить компенсацию расходов на проезд и провоз багажа в пределах территории РФ к месту отдыха и обратно для лиц, работающих в условиях Крайнего Севера, не воспользовавшихся данным правом в 2020 году в связи с ограничительными мерами, могут реализовать это права в 2021 году

Постановлением Правительства РФ от 19.06.2020 N 887

"Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 году" установлено, что лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и имеющие право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории РФ к месту использования отпуска и обратно, но не воспользовавшиеся данным правом в 2020 году в связи с проводимыми ограничительными мерами по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции, могут реализовать это право в 2021 году.

Если указанный период, за который работнику предоставляется право на компенсацию расходов, заканчивается в 2020 году и он его не использовал, право на компенсацию расходов в 2021 - 2022 годах реализуется в 2022 году.

Полученные работником средства, выплаченные ему работодателем в 2020 году в качестве предварительной компенсации расходов на проезд и провоз багажа, в случае, если он не воспользовался ими в связи с эпидемией новой коронавирусной инфекции, не подлежат возврату работодателю, если транспортная компания предусмотрела пролонгацию на 2021 год срока выполнения обязательств по перевозке пассажира исходя из суммы ранее внесенной провозной платы (либо пролонгацию действия проездных и перевозочных документов на 2021 год) либо не возмещает средства за проездные и перевозочные документы.

Работники, оплатившие проездные и перевозочные документы, но не воспользовавшиеся ими в связи с ограничительными мерами, в течение 7 рабочих дней с даты выхода работника из отпуска:

- возвращают работодателю средства, полученные на приобретение проездных и перевозочных документов, в случае их возмещения в денежной форме транспортной организацией (исходя из возмещенной суммы);
- информируют работодателя о пролонгации транспортной организацией на 2021 год срока выполнения обязательств по перевозке пассажира исходя из суммы ранее внесенной провозной платы либо о пролонгации действия проездных и перевозочных документов на 2021 год;
- информируют работодателя о том, что транспортная организация не возвращает средства за проездные и перевозочные документы и не продлевает срок выполнения обязательств по перевозке, с приложением соответствующих документов. При необходимости работодатель вправе запросить у транспортной организации предоставление соответствующих документов.

Способы информирования работодателя устанавливаются в локальных нормативных актах с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Приложение № 7 Правила внутреннего трудового распорядка:

Раздел 2 «Порядок приема и увольнения сотрудников»

В п.2.1. заменить:

- «трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые» на «трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые»;

- «страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования» на «документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа»;

Пункт 2.3. дополнить: Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

В п. 2.6. изложить в следующей редакции: В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать сотруднику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у работодателя и произвести с ним окончательный расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Кодекса или иного федерального закона. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

п. 2.7 изложить в следующей редакции: Трудовая книжка работника находится у работодателя (кроме случаев, когда работа в учреждении является для работника не основным, а совмещенным местом работы, либо сотрудник выбрал предоставление ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со ст.66.1. ТК РФ).

Раздел 3 Основные обязанности

Администрация обязана:

дополнить пунктом 15: Формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

Раздел 4 «Рабочее время и его использование»

п. 4.6. абзац 2 заменить «воспитатели – 25 часов в неделю» на «воспитатели – 36 часов в неделю» (ст. 333 ТК РФ).

Изложить п.4.7 в следующей редакции: Всем сотрудникам предоставляется перерыв для отдыха питания **не менее 30 минут**, которые в рабочее время не включаются. Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов (ст.108 ТК РФ). Все сотрудники учреждения работают без права сна.

Раздел «отпуска» Установить: порядок исчисления периода работы, предоставляющий право на досрочное назначение страховой пенсии для медицинских работников Постановлением Правительства РФ от 06.08.2020 № 1191 «О порядке исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пунктами 1, 2 и 20 части 1 статьи 30 Федерального закона «О страховых пенсиях», медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь пациентам с новой коронавирусной инфекцией и подозрением на новую коронавирусную инфекцию» с 19.08.2020 года устанавливаются периоды работы медицинских работников, оказывающих в медицинских организациях и их структурных подразделениях медицинскую помощь пациентам с новой коронавирусной инфекцией COVID-19 и подозрением на новую коронавирусную инфекцию COVID-19, согласно которому засчитываются в стаж соответствующей работы, дающей право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пунктами 1, 2 и 20 части 1 статьи 30 Федерального закона «О страховых пенсиях», в следующем порядке:

- день работы медицинских работников по оказанию медицинской помощи пациентам с новой коронавирусной инфекцией COVID-19 в стационарных условиях - как 2 дня;

- день работы медицинских работников по оказанию первичной медико-санитарной помощи пациентам с установленным диагнозом новой коронавирусной инфекции COVID-19 в амбулаторных условиях (в том числе на дому), а также по оказанию первичной медико-санитарной помощи больным с симптомами ОРВИ и внебольничной пневмонии, осуществлению отбора биологического материала пациентов для лабораторного исследования на наличие новой коронавирусной инфекции COVID-19, транспортировке пациентов в поликлинические отделения, оборудованные под КТ-центры, и иные медицинские организации для проведения инструментального исследования на наличие внебольничной пневмонии - как 2 дня.

Раздел «Гарантии и компенсации. Медицинское страхование.

Дополнить п.12: Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

Работники **обязаны предоставлять работодателю справки** медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (статья 185.1 ТК РФ).

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
РАБОТНИКОВ КГБУЗ «Детская городская больница»
министерства здравоохранения Хабаровского края.**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании по итогам работы работников (далее – Положение) КГБУЗ «ДГБ» распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием учреждения, кроме главного врача.

1.2. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников КГБУЗ «ДГБ», выполнение программы государственных гарантий, повышение качества работы, своевременного и добросовестного исполнения своих обязанностей.

1.3. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией КГБУЗ «ДГБ» труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств, за конкретные успехи в работе.

1.4. Источником финансирования выплаты премии является фонд оплаты труда, утвержденный планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.

1.5. Предельный размер премии, выплачиваемой одному работнику, не ограничен. Ограничением является сумма средств, которая может быть израсходована на премирование, исходя из фонда оплаты труда.

1.6. Размер премий работникам устанавливается в соответствии с личным вкладом работника пропорционально должностному окладу и отработанному времени (определенным категориям сотрудников п.5.4.).

1.7. В Учреждении применяются следующие виды премий:

- премия по итогам работы за квартал, год.
- к Дню медицинского работника;
- за выполнение особо важных и срочных работ при наличии дефицита кадровых ресурсов;
- за продолжительный стаж работы;
- премия при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия, орденами и медалями Российской Федерации, почетными грамотами и благодарностями Министерства здравоохранения Российской Федерации, министерства здравоохранения Хабаровского края, губернатора Хабаровского края.

2. Условия премирования

2.1. Основным условием премирования является выполнение и соблюдение показателей доступности и качества медицинской помощи:

2.1.1. В стационаре круглосуточного пребывания КГБУЗ «ДГБ»:
Таблица 1.

Наименование показателя	Единица измерения	Значение индикатора
Выполнение планового задания в целом по показателям, предусмотренным в ТППГ	Процентов	95-105
Выполнение месячного планового задания по пролеченным больным в круглосуточном стационаре	Пролеченные больные	258
Средняя длительность лечения в МО, оказывающих медицинскую помощь в стационарных условиях	Дней	11,5
Эффективность деятельности МО, оказывающих медицинскую помощь в стационарных условиях, на основе оценки показателей целевого использования коечного фонда	Дней	27
Соблюдение стандартов оказания медицинской помощи	Процент	100
Удовлетворенность населения медицинской помощью	Процентов от числа опрошенных	68,8
Количество обоснованных жалоб	Единиц на 1 тыс. населения	0,074
Внутренний контроль качества и безопасности медицинской деятельности 2 уровня	Процентов	100
Результаты независимой оценки качества оказания услуг медицинскими организациями	Процентов	100

2.1.2. В амбулаторно-поликлиническом подразделении КГБУЗ «ДГБ»:

Показатель	Единица измерения	Целевые значения
Выполнение объемов обращений по поводу заболеваний в рамках подушевого финансирования	Процентов	98-105
Удовлетворенность населения медицинской помощью	Процентов от числа опрошенных	69,1
Количество обоснованных жалоб	Единиц на 1 тыс. населения	0,531
Младенческая смертность	На 1 тыс. человек родившихся живыми	3,0
Доля умерших в возрасте до года на дому в общем количестве умерших в возрасте до года.	Процентов	8,0
Смертность детей в возрасте 0 – 4 лет	На 1 тыс. родившихся живыми	8,4
Доля умерших в возрасте от 0 – 4 лет на дому в общем количестве умерших в возрасте 0 – 4 лет.	Процентов	10,0
Смертность детей в возрасте 0 – 17 лет	На 100 тыс. человек населения соответствующего возраста	85,0
Доля умерших в возрасте от 0 - 17 лет на дому в общем количестве умерших в возрасте 0 – 17 лет.	Процентов	11,0
Эффективность деятельности МО, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях, на основе оценки выполнения функции врачебной должности	Посещений	5000

2.1.3. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицинской сестре устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц и за год;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- к Дню медицинского работника;

- премия при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия, орденами и медалями Российской Федерации, почетными грамотами и благодарностями Министерства здравоохранения Российской Федерации, министерства здравоохранения Хабаровского края, губернатора Хабаровского края.

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц и год заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицинской сестре производятся с учетом результатов деятельности в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы государственного учреждения, подведомственного министерству здравоохранения Хабаровского края в размере от 0% до 25% должностного оклада.

3. Порядок расчета премии по итогам работы за год.

3.1. Премирование производится с учетом выполнения работником перечня показателей премирования, характеризующих эффективность и качество работы Учреждения (Таблица 1), и распределяется в соответствии с личным вкладом каждого работника в общие результаты, его профессиональной компетенции и соответствии с занимаемой должностью.

3.2. Размер премии определяется с учетом результатов деятельности подразделений Учреждения и в пределах фонда оплаты труда, утвержденный планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.

3.3. Размер финансовых средств направляемых на премирование сотрудников (ЭкФОТотч) определяется разностью между фактически начисленным фондом оплаты труда в отчетном периоде (ФОТф.отч) и плановым фондом оплаты труда за отчетный период (ФОТп.от) плюс (минус) экономия (перерасход) фонда оплаты труда с начала года (ЭкФОТнг или ПерФОТнг)

$$\text{ЭкФОТотч} = (\text{ФОТф.отч} - \text{ФОТп.отч} + \text{ЭкФОТнг (или} - \text{ПерФОТн.г.)})$$

а) Общая сумма премии определяется следующим образом:

$$\text{СП} = \sum \text{ИП}$$

СП- сумма премии

\sum ИП- сумма индивидуальных премий за фактически отработанные дни

б) индивидуальная премия за фактически отработанные дни рассчитывается по формуле индивидуальной премии (ИП);

$$\text{ИП} = \frac{\text{ЕПС} * \text{Ккор1} * \text{Ккор2} * \text{Рпр} * \text{Тфак}}{\text{Тпл}}$$

ИП - индивидуальная премия

Ккор1 и Ккор2 – корректирующий коэффициент

Рпр – Размер премии рассчитывается в соответствии с критериями оценки эффективности работы

Тфак- количество фактически отработанных дней по основной должности (включая дни нахождения в очередном и учебном отпуске)

Тпл - плановое количество дней по основной должности

Единая премиальная ставка (ЕПС) - сумма денег в перерасчете на 1 работающего. Единая премиальная ставка равна должностному окладу работника.

Корректирующий коэффициент устанавливается главным врачом в зависимости от наличия фонда оплаты труда.

Корректирующий коэффициент 1 определяется как отношение факт. фонда оплаты отчетного периода (ЭкФОТотч) к плановой заработной плате по должностным окладам (ПлЗПокл).

$$Ккор1 = ЭкФОТотч/ПлЗПокл.$$

Корректирующий коэффициент 2 определяется в соответствии с критериями уменьшения премии.

3.4. Начисление премии осуществляется с учетом районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

3.5. Единовременная премия к Дню медицинского работника производится в размере до 50% размера оклада (должностного оклада) соответствующего работника. При начислении премии надбавки, доплаты и компенсационные выплаты начисляемые сверх должностного оклада, не учитываются.

3.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ производится в размере до 50% размера окладов (должностных окладов), начисляется по решению главного врача КГБУЗ «ДГБ» на основании представления руководителей соответствующего подразделения учреждения.

3.7. В зависимости от размера вклада каждого работника в выполнение плана, по представлению руководителя подразделения, размер премии некоторым работникам может увеличиваться, уменьшаться или не выплачиваться. В случае увеличения, уменьшения размера или лишения премии конкретным работникам руководитель подразделения подает список этих работников с указанием причины, повлекшей за собой изменение размера премии.

4. Основные показатели для невыплаты премии.

4.1. Основными показателями для невыплаты сотруднику премии являются:

- нарушение трудовой и производственной дисциплины (дисциплинарное взыскание в виде выговора);
- нарушение трудовой и производственной дисциплины (дисциплинарное взыскание в виде замечания);
- прогул без уважительной причины;
- появление на работе в нетрезвом состоянии, отсутствие на работе или неисполнение трудовых обязанностей более трех часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня без уважительной причины;
- необоснованное невыполнение индивидуальных норм нагрузки.

4.2. Решение о невыплате премии сотруднику принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат, протокол заседания комиссии предоставляется главному врачу КГБУЗ «ДГБ» для принятия окончательного решения.

5. Порядок премирования

5.1. Премирование работников Учреждения производится на основании приказа главного врача по окончании отчетного периода (года). В приказе указывается фамилия, имя, отчество сотрудника, подразделение в котором он работает и размер премии.

5.2. Ответственность за формирование списков на премирование сотрудников возлагается на руководителей структурных подразделений.

5.3. Размер премии начисляется работникам по результатам работы подразделения в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

5.4. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность на условиях внешнего совмещения, а также, сотрудникам вновь принятым в отчетном периоде, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.5. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения Учреждения представляет главному врачу служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника текущей премии.

5.6. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа главного врача с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

5.7. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

5.8. Премии, выплачиваемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в средний заработок работников при исчислении его для оплаты отпусков, назначения пенсий, средней заработной платы.

5.9. При увольнении, независимо от отработанного времени в течение периода, по результатам которого производится премирование, и в течение срока действия дисциплинарного взыскания, меры поощрения к работнику не применяются.

5.10. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы.

6. Заключительные положения

6.1. Расходы по выплате премий, предусмотренные настоящим Положением, относятся к расходам на оплату труда и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.

6.2. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников Учреждения.

6.3. О введении в действие настоящего Положения, об изменении или отмене его работники предупреждаются не позднее, чем за месяц.

6.4. Настоящее Положение вводится в действие с 01.01.2018 года.

6.5. Данное положение действует до его отмены, либо до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы премирования.

Главный врач



Е.М.Лурпа

Представитель трудового коллектива



О.М. Архипенкова