

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Краевого государственного бюджетного учреждения
здравоохранения
«Детская городская больница»
Министерства здравоохранения
Хабаровского края
на 2022-2025 гг.

г. Комсомольск-на-Амуре
ул. Летчиков, 3
тел.: (4217) 54-32-54

Главный врач



Горлач Ольга Александровна

Председатель профкома

Архипенкова Ольга Михайловна

**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

Председателю комитета по
труду и занятости населения
Правительство Хабаровского
края
К.И. Виноградову
680021, г. Хабаровск, пер.
Станционный, 21

№ _____

На № _____ от _____

**Заявление об уведомительной
регистрации коллективного договора**

В соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации направляем на уведомительную регистрацию коллективный договор Краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Детская городская больница» министерства здравоохранения Хабаровского края.

Дополнительно сообщаем следующую информацию:

Организационно-правовая форма медицинской организации в соответствии с уведомлением об идентификационных кодах по ОКТЭИ

Государственное бюджетное учреждение субъекта Российской Федерации
Вид экономической деятельности – деятельность больничных организаций.

Юридический и почтовый адрес: 681000 г. Комсомольск на Амуре, ул. Летчиков д.3. т. 55-97-60

Главный врач: Горлач Ольга Александровна т.55-97-60
т.89242253443

Представитель трудового коллектива: Ольга Михайловна Архипенкова
т.54-49-18, т.8-914-185-47-37

Краевое государственное бюджетное учреждение «Детская городская больница»

Министерства здравоохранения Хабаровского края

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА общего собрания работников от 09.03.22 №27

Фактическая численность работников на момент подписания коллективного договора - 614человека

Численность членов профсоюзной организации - 131 человек

Минимальная заработная плата в организации - 27780 рублей

Дата заключения коллективного договора и срок его действия 2022-2025гг.

Главный врач



Представитель трудового
коллектива

О.А. Горлач
тел. 55-97-60
8-924-225-34-43

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

Краевое государственное бюджетное учреждение «Детская городская больница»
Министерства здравоохранения
Хабаровского края

**ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА
общего собрания работников**

№ 09.03.22

Всего работников организации -614 человек
Присутствует на собрании – 57 человек.

Повестка дня:

1. О наделении Профсоюзного комитета Первичной организации профсоюза КГБУЗ «Детская городская больница» МЗ ХК посредством тайного голосования полномочиями представлять интересы всех работников Учреждения во взаимоотношения с работодателем и наделить полномочиями на ведение коллективных переговоров, заключение и подписание коллективного договора.

Слушали:

1. Аблец А.И. председатель собрания - предложила наделить полномочиями Профсоюзный комитет на представление интересов всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне.

Решили:

1. По результатам тайного голосования (большинством голосов), наделить полномочиями Профсоюзный комитет Первичной организации профсоюза КГБУЗ «Детская городская больница» МЗ ХК представлять интересы всех работников учреждения на локальном уровне.

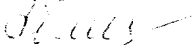
2. Предоставить Профсоюзному комитету в лице председателя Архипенковой Ольге Михайловне право на представление интересов всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, заключение и подписание коллективного договора.


Итоги голосования:

За – 457 человек.

Против – 0 человек.

Решение принято единогласно.

Председатель собрания Аблец А.И. 

Секретарь собрания Плюшина Е.Г. 

СОДЕРЖАНИЕ:

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
РАЗДЕЛ I. Трудовой договор. Рабочее время, время отдыха, занятость, дисциплинарная ответственность.....	6
РАЗДЕЛ II. Оплата труда.....	17
РАЗДЕЛ III. Охрана труда.....	21
РАЗДЕЛ IV. Гарантии и компенсации. Медицинское страхование.....	24
РАЗДЕЛ V. О взаимоотношениях первичной организации профсоюза и администрации учреждения в части реализации прав профсоюза.....	28
РАЗДЕЛ VI. Трудовые споры, конфликты.....	30
ПРИЛОЖЕНИЯ	
Приложение 1. Соглашение по охране труда	
Приложение 2. Перечень профессий, дающих права на получение спец. одежды	
Приложение 3. Перечень должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт права на дополнительный отпуск	
Приложение 4. Перечень работ, на которые устанавливается доплаты за неблагоприятные условия труда	
Приложение 5. Перечень должностей, профессий, дающих право на получение бесплатного молока	
Приложение 6. Перечень профессий и должностей, дающих права на дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы на педиатрическом участке и с ненормированным рабочим днем	
Приложение 7. Правила внутреннего трудового распорядка	
Приложение 8. Положение о премировании	

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Понятие коллективного договора

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, Отраслевого тарифного соглашения и настоящего договора.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

Стороны коллективного договора

1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: главный врач КГБУЗ МЗ Хабаровского края «Детская городская больница» Горлач Ольга Александровна, именуемый «Работодатель» и работники учреждения на общем собрании тайным голосованием уполномочившие профсоюзную организацию в лице председателя профкома Архипенкову Ольгу Михайловну, представлять их интересы перед работодателем 09.03.2022 № 27 протокола, ст. 31 ТК РФ. Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и представления работникам с учётом экономических возможностей учреждения гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, другими соглашениями.

2. Данный коллективный договор распространяется на всех работников КГБУЗ «Детская городская больница». Заключается на 3 года (ст.43 ТК РФ).

3. Настоящий коллективный договор разработан и заключён добровольно на основе соблюдения норм законодательств, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

4. До истечения срока действия коллективного договора, договор или его отдельные пункты могут быть исключены, изменены только по

взаимной договоренности сторон (ст. 44 ТК РФ).

5. «Работодатель» признает профком единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен собранием трудового коллектива, представлять их интересы в области условий труда, размера оплаты, социально-бытовых гарантий. ст. ст 29, 30, 31ТК.РФ.

6. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работникам «Работодатель» обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в установленные сроки коллективного договора;
- предоставлять работу, обусловленную Трудовым Кодексом;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- обеспечивать социальную защиту работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

7. Для создания благоприятной трудовой среды каждый работник учреждения обязуется:

- соблюдать правила внутреннего распорядка;
- своевременно и точно выполнять распоряжения администрации.
- поддерживать рабочую атмосферу взаимного уважения, делового контакта и взаимопонимания. Не допускать грубость в отношениях, а также действий, ведущих к нарушению трудового процесса;
- соблюдать правила техники безопасности, заботиться о своем здоровье.

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

- содействовать в организации укрепления трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда.

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

- содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем

законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда.

10. Коллективный договор заключается на собрании трудового коллектива. Инициатором и организатором заключённого коллективного договора является администрация и профсоюзный комитет или одна из сторон. Повестка дня и проведение собрания определяется по взаимному соглашению администрации и профсоюзного комитета не менее чем за 15 дней до собрания.

Контроль за выполнением коллективного договора

1. Контроль за выполнением мероприятий и условий коллективного договора осуществляется постоянно действующей комиссией, состоящей из равного числа представителей администрации: Страшко Елена Александровна, Елизарова Екатерина Сергеевна, Шерстюк Алена Николаевна профсоюзного комитета Архипенкова Ольга Михайловна, Воронцова Юлия Геннадьевна, Загвоздина Юлия Александровна. Комиссия отчитывается раз в год.

Ответственность за нарушения законодательства о коллективных договорах

1. Стороны несут административную ответственность за нарушение законодательства о коллективном договоре:

- уклонение от участия в переговорах (ст.54 ТК РФ)
- непредставление информации, необходимой для коллективного договора и осуществления контроля для соблюдения коллективного договора (ст.54 ТК РФ);
- невыполнение условий коллективного договора (ст.55 ТК РФ).

РАЗДЕЛ I

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА, ЗАНЯТОСТЬ, ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

1. Трудовые отношения - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом, законами и иными правовыми, нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, Отраслевым тарифным и другими соглашениями и трудовым договором ст.15ТК РФ.

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

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. 22 ноября 2021 года N 377-ФЗ

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором Статья 68 ТК РФ

3. Работодатель и профком пришли к соглашению, что трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст.59ТК РФ (Следует иметь в виду, что ст.424 ТК РФ предусмотрено, что ТК РФ применяется к правоотношениям, возникшим после его введения. Если правоотношения возникли до его введения, то он применяется к тем правам и обязанностям, которые возникнут после его введения)

4. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа

(распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. 22 ноября 2021 года N 377-ФЗ

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. (ст.68 ТК РФ)

5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Отраслевым тарифным соглашением и настоящим коллективным договором (ч.3ст.57 ТК РФ)

6. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (Статья 79 ТК РФ)

7. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (статья 72_1)

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

9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя может быть в случаях: а) сокращение численности; б) несоответствия работника занимаемой должности; в) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; г) неоднократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей; д) прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня); е) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; ж) разглашение охраняемой законом тайны; з) совершения по месту работы хищения; и) нарушения работником требований по охране труда, если это повлекло за собой тяжкие последствия; к) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы; л) принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшим за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование; м) однократного грубого нарушения руководителем учреждения, его заместителями своих трудовых обязанностей

(ст.81 ТК РФ).

10. В случае принятия решения о сокращении численности или штата работников, работодатель в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий должен сообщить выборному профсоюзному органу, 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. Участие выборного профсоюзного органа необходимо при расторжении трудового договора с работниками являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям в пунктах 2, 3, или 5 части 1. ст.81ТК РФ , при проведении специальной оценке условий труда , необходимо мотивированное мнение выборного профсоюзного комитета (часть 2 ст. 82 ТК РФ).

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

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

1. Администрация устанавливает график рабочего времени, а сотрудники обязуются его выполнять.

2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91ТК РФ), 36 часов для женщин (ст. 320 ТК РФ), для медицинских работников сокращенную продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

3. Продолжительность приёма врача специалиста и медицинской сестры врача специалиста 6 часов 30 минут при 5 дневной рабочей недели.

4. Для работников, работающих во вредных условиях труда, обеспечивается сокращённая продолжительность рабочего времени (постановление ГК СМ СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСП № 298/П-22 от 25.10.1974 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день» ст. 92 ТК РФ и Закон № 426-ФЗ

5. Конкретную продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок в учреждении определяют правила внутреннего трудового распорядка, разработанного с учётом мнения профкома (ст. 189-190 ТК РФ).

6. В Правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст.93-95.100-105 ТК РФ устанавливаются:

6.1. Продолжительность рабочей недели:

- пятидневная с двумя выходными днями: административно-хозяйственная служба, руководители структурных подразделений, старшие медицинские сестры, работники аптеки, врачи стационара; мед.сестры детских дошкольных учреждений.

- шестидневная с одним выходным днем: сотрудники поликлиник, лаборатории, травматологического пункта, отделение лучевой диагностики, фельдшера школ; ОАПХ, заведующие здравпунктами учебных заведений, физиотерапевтического отделения.

- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику: медицинские сестры стационара, сторожа поликлиник, вахтер стационара, работники пищеблока, гардеробщик стационара.

6.2. Продолжительность ежедневной работы (смены).

6.3. Время начала и окончания работы.

6.4. Составление графиков сменности, согласованных с профкомом.

6.5. Порядок применения суммированного учета рабочего времени и сверхурочных работ.

7. Всем сотрудникам предоставлять перерыв для отдыха и питания 30 минут, которые в рабочее время не включаются (статья 108ТК РФ)

8. Работники обязаны поставить в известность администрацию в случае внезапного заболевания в течение рабочего дня. В выходные и праздничные дни следует предупредить дежурного врача.

9. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за два месяца и не менее, чем за три месяца предоставлять профкому полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организованных условий труда п. 2 ст. 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в РФ» и ст.74 Трудового Кодекса Российской Федерации. Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение 3-х рабочих дней.

10. В случае массового увольнения работников работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст.372ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

11. Привлечение работника к продолжению работы в случае неявки сменяющего работника допускается только с его письменного согласия (пункт 3 части 2 статьи 99 ТК РФ)

12. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и в последствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (сменна) 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.

13. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору (внутреннее совместительство), так и других работодателей (ст. 282 ТК РФ).

14. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

а) предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

б) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений.

15. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов двух дней подряд и 120 часов в год.

16. Сменная работа 2, 3, 4 смены в стационаре больницы, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы. Графики сменности составляют за месяц до введения их в действия и доводятся до сведения работников. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

17. Рабочая неделя у врачей специалистов (травматологов), ведущих исключительно амбулаторный прием больных - 33 часа в неделю (постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101).

18. Работник имеет право заключить трудовой договор о выполнении в свободное от работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и у другого работодателя (внешнее совместительство) ст.60.1, 282 ТК РФ.

19. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии за дополнительную оплату (ст.151 ТК РФ).

20. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника (ст.60.2 ТК РФ).

21. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель досрочно отменить поручение, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три дня (ст.60.2 ТК РФ).

22. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины ежемесячной нормы рабочего времени (ст.284 ТК РФ).

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.

ОТПУСКА

1. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работником продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

3. Дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней предоставляется всем работникам за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера (ст.321 ТК РФ).

4. Права на использование основного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы (ст. 122 ТК РФ).

5. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в течение календарного года (ст. 125 ч.2 ТК РФ). Отзыв из отпуска работника в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда, не допускается. (ч.3 ст.125ТК РФ)

6. Работницам уходящим в декретный отпуск, предоставляется право приурочить очередной отпуск к началу или окончанию декретного отпуска (ст. 122 ТК РФ).

7. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные дни отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены ему с

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

8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в случае временной нетрудоспособности работника (ст. 124 ТК РФ).

9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и его работодателем. Работникам и в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 128 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы указанной в этой норме продолжительности. (ч. 2 ст.128ТК РФ).

В соответствие со ст.128, 263 ТК РФ ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время предоставляется:

- а) работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- б) имеющим ребенка- инвалида в возрасте до 18 лет;
- в) одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- г) отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

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

Замена отпуска денежной компенсацией не допускается работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет (ч.3ст. 126 ТК РФ).

11. Работникам за работу с вредными и опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда работникам устанавливаются дополнительные ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска 14 календарных дней, согласно утвержденному Постановлению Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22, ст. 117 ТК РФ (Приложение № 3).

12. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трёх календарных дней согласно приложению № 6, постановление Правительства Хабаровского края от 03.03.2006 № 22-пр (ст. 119 ТК РФ).

13. Лицам, вновь принятым на работу и не вошедшим в график отпусков на текущий год, отпуск предоставляется по истечению 6 месяцев его непрерывной работы (ч.2 ст.122 ТК РФ).

14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ, ФЗ от 02.07.2013 № 185-ФЗ).

15. В день сдачи крови и её компонентов, а также в день обследования в медицинском учреждении непосредственно перед сдачей крови работник освобождается от работы; по соглашению между работником и работодателем работник в день сдачи крови может выйти на работу. В этом случае работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха, который не может быть присоединен к очередному отпуску. Не допускается соглашение о выходе на работу с работниками, занятыми на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда; другой день отдыха по желанию работника предоставляется при совпадении дня сдачи крови и её компонентов с выходными, нерабочим праздничным днём или если этот день приходится на период ежегодного оплачиваемого отпуска; кроме освобождения от работы в день сдачи крови и её компонентов работнику после каждого такого дня предоставляется дополнительный день отдыха, который может по желанию работника присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован им в другое время в течение года после сдачи крови и её компонентов. За день сдачи крови и её компонентов и предоставление в этой связи дни отдыха работодатель сохраняет за работником средний заработок (ст. 186 ТК РФ).

16. Одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка до 16 лет, по письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК РФ).

17. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

18. Дополнительный оплачиваемый отпуск лицам из населенных пунктов на территории зоны, пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы с правом на отселение (ст. 17 «Закон о социальной защите граждан, пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы»).

19. Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней ФЗРФ №181-ФЗ от 24.11.1995г «О социальной защите инвалидов в РФ».

20. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется в количестве 31 календарный день в удобное для них время ст.267 ТК РФ.

21. Ежегодный дополнительный отпуск предоставляется заведующим педиатрическим отделением, врачам педиатрам участковым, фельдшерам (педиатрического участка, выполняющим отдельные функции врача педиатра участкового), медицинским сестрам участковым в количестве 3 календарных дней. Право на первый дополнительный отпуск предоставляется после трех лет непрерывной работы постановление Правительства Российской Федерации от 20.12.21г № 2365.

22. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам в количестве 56 календарных дней Постановление Правительства РФ № 466 от 14.05.2015 г. «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

ЗАНЯТОСТЬ

1. Обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантии работников учреждения.

2. При принятии решений о единовременном массовом высвобождении или сокращении работников руководствоваться Постановлением Правительства РФ от 5 февраля 1993 года № 99, действующим законодательством.

3. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях, согласно (части 1 статьи 82 ТК РФ)".

4. Сохранить за работниками, высвобождаемыми в результате сокращения или численности штата, очередь на получение жилья.

5. При сокращении численности или штата работников учитывать кроме лиц, имеющих предусмотренное право оставления на работе, указанных в ст. 179 ТК РФ, также работников пред пенсионного возраста за 2 года до наступления права на трудовую пенсию по старости.

6. Процедура сокращения численности или штата работников:

- исключение из платного расписания всех вакансий, прекращение приёма новых работников;

- сообщение в письменной форме выборному органу, а также в местный орган занятости, что не ранее чем через три месяца работодатель проводит мероприятия по сокращению численности или штата работников;

- При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ 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.

- максимум за 1 месяц и 7 рабочих дней и минимум 10 рабочих дней (ст.373 ТК РФ) до планируемого увольнения конкретного работника-члена профсоюза работодатель передаёт в соответствующий выборный профсоюзный орган проект приказа об увольнении. Вместе с проектом приказа он передаёт копии документов, которые являются основными для его выпуска. Эти документы должны обосновывать как проведение самого

мероприятия, так и решение, касающиеся конкретного работника;

- в течение 7 рабочих дней со дня получения документов, выборный профорган рассматривает вопрос о расторжении трудового договора с членом профсоюза и передаёт мотивированное мнение в письменной форме. Срок этого документа, исчисляемый со дня получения работодателем, составляет 1 месяц;

- работодатель в праве расторгнуть трудовой договор с работником не ранее истечения 2-х месячного срока от момента предупреждения, а с работником членом профсоюза кроме того, не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения соответствующего выборного профоргана. При этом он должен произвести расчёт с работником (ст. 140 ч.1, ст.127 ч. 1, 2, ст. 178 ТК РФ), выплатить работнику дополнительную компенсацию в размере двухмесячного среднего заработка (ст. 180 ТК РФ).

7. Сотрудники больницы имеют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности. С этой целью администрация больницы осуществляет планирование повышения квалификации работников на основе плана.

ПЕРЕВОД, ПЕРЕМЕЩЕНИЕ

1. Перевод на другую работу осуществляется согласно ТК РФ, с согласия работника. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прямой работе. При этом работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (ст.72 ТК РФ).

2. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласие работника перемещение его в том же учреждении на другое рабочее место, если это не влечёт за собой изменения трудовой функции и изменения определенных сторонами условий трудового договора.(ч.3 ст.72¹ ТКРФ)

3. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствие в организации соответствующей работы, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 ст.77 ТК РФ (ст. 72 ТК РФ).

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

2. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника. За каждый дисциплинарный проступок может применено только одно дисциплинарное взыскание (ст. 193 ТК РФ). Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляет работнику под расписку в течение трёх рабочих дней со дня издания (ст. 193 ТК РФ).

3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать письменное объяснение по истечении двух рабочих дней. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ).

4. Отстранение от работы:

- работодатель обязан отстранить от работы работника появившегося на работе в состоянии алкогольного наркотического или токсического опьянения, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку навыков в области охраны труда, не прошедшего в установленном порядке обязательный или периодический медицинский осмотр;

- работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, заработная плата работнику не начисляется (ст. 76 ТК РФ).

- работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя, или представительного органа работников ст. 194 ТК РФ.

РАЗДЕЛ II ОПЛАТА ТРУДА

Администрация обязуется:

1. Производить выплату заработной платы в денежной форме (в рублях) ст. 131 ТК РФ.

Производить повышение размеров заработной платы работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018гг, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.12.2012г. № 2190-р Планом мероприятий («дорожной картой»), (в ред. от 14.09.2015 №973) , «Повышение эффективности и качества услуг здравоохранения в Хабаровском крае», утвержденным распоряжением Правительства Хабаровского края от 21.07.2014г. №516- рп (с изменениями на 22.12. 2017 г.).

2. Схема формирования заработной платы каждого сотрудника КГБУЗ «ДГБ»: оклад (должностной оклад) по профессиональным квалификационным группам, стимулирующих и компенсационных выплат. Должностной оклад может быть изменен в сторону увеличения по распоряжению МЗ ХК. Заработную плату исчислять в соответствии с Законом Хабаровского края от 26.11.2008г. № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» (ред. от 26.03.2014 г.), Приказ министерства здравоохранения Хабаровского края от 09.07.2015 № 8 об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения." постановлением Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 г. №262-пр «Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края», во исполнение приказа министерства здравоохранения Хабаровского края от 17 августа 2021 г. № 4 «О внесении изменений в приказ министерства здравоохранения Хабаровского края от 9 июля 2015 г. № 8 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Хабаровского края», другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края, регулирующими вопросы оплаты труда , Положение об оплате труда работников Краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Детская городская больница» министерства здравоохранения Хабаровского края ,

со ст. 135, 143 ТК РФ.

3. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся за соответствующий период, размеры и основания проведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате. Форма расчётного листа утверждается работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 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.

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями оплата производится накануне. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4. Производить компенсационные выплаты за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда в соответствии с перечнем работников, имеющих право на указанные выплаты за работу в разных условиях вредности или опасности, утвержденного администрацией по согласованию с профкомом не менее 4% оклада работника ст.147ТК. РФ (приложение 4).

5. Работникам, получающим месячный оклад за работу в выходной и нерабочий праздничный день, производится оплата в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и не рабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы (ст. 153 ТК РФ).

6. Производить компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в порядке и размерах не ниже установленных законами РФ (ст. 148 ТК РФ).

7. К заработной плате работников выплачивается процентная надбавка за работу приравненных к районам Крайнего Севера, в размере 50% с момента наступления трудовых отношений, согласно локального акта КГБУЗ «ДГБ» Процентная надбавка начисляется на все виды выплат, выплачиваемые в процентном отношении к окладу. На выплаты, установленные в абсолютной величине (в рублях), надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, не начисляется.

8. За работу в ночное время (с 22 час. 00 мин. до 6 час. 00 мин.) всем работникам производить доплату в размере 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (ст.154 ТК РФ).

9. Сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы не менее, чем в

двойном размере. По желанию работника компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха (ст. 152 ТК РФ).

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, за фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день от 0 до 24 часов (ст. 153 ТК РФ).

10. При совмещении профессий, расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется соглашением сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы в процентах к окладам или в абсолютных размерах, при этом стороны не ограничены минимальным или максимальным размером, в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

11. За диагностику и лечение ВИЧ - инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека на основании ст.22 Федерального закона от 30.03.1995г. № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)», приказа МЗ Хабаровского края № 11 от 28.09.2015 , производить доплату - 40% .

12. За работу с возбудителями III-IV групп патогенности и гельминтами производить доплату в размере 4% всем сотрудникам клинко-диагностической лаборатории, кроме уборщика территории. За работу с возбудителями I-II групп патогенности производить доплату 7%.

13. Работникам отделу полимеразной цепной реакции (отдел ПЦР) производить доплату 7% за работу в структурном подразделении с вредными для здоровья условиями труда третьей степени.

13. Выплачивать работникам стимулирующую надбавку:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавку за качество выполняемых работ;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- доплата специалистам участковой служб
- премии по итогам года
- единовременная премия
- премия по итогам за месяц
- 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

14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам КГБУЗ «ДГБ» по результатам оценки выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников на основании Положения об оплате труда работников КГБУЗ «ДГБ», и утвержденных Министерством здравоохранения Хабаровского края от 05.11.2014г №1297-р «Об утверждении методических рекомендаций по разработке показателей эффективности деятельности работников в Краевых государственных учреждениях, подведомственных министерству здравоохранения Хабаровского края». Правительством Хабаровского края от 04.08 2008г №179-пр «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края»).

15. Минимальный размер выплачиваемых работнику премий может устанавливаться в фиксированной сумме или в процентном отношении к должностному окладу. Предельные размеры премиальной выплаты не ограничены. Периодичность выплат премий зависит от наличия фонда оплаты труда.

16. Создавать условия для оплаты труда на основе Эффективного контракта с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, повышения качества оказываемых услуг.

При введении эффективного контракта заключать в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительные соглашения с работниками в целях конкретизации трудовых функций по соответствующим должностям, установления показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, условий и размеров осуществления выплат стимулирующего характера.

17. Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы, с учетом п.3 постановления Совета Министров РСФСР от 17.01.91 № 27 (ст. 187 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 29.03.2014 № 245).

18. В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

19. При наличии средств ст. 144 ТК РФ, ст. 135 ТК РФ и Федерального закона от 30.06.2006 № 90 производить премирование

работников (ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ). Производить выплаты вознаграждения по итогам работы за год, выплачивать надбавки за применение в работе достижений науки, передовых методов труда, напряженность в труде на основании представления руководителей структурных подразделений по согласованию с профкомом.

20. Выплаты, производимые медицинским работникам в рамках трудовых отношений, необходимо учитывать при исчислении средней заработной платы для всех случаев – ст.139 ТК РФ.

21. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

22. Должностной оклад может быть изменен в сторону увеличения по распоряжению МЗ ХК.

23. На основании личного заявления от работника работодатель может выплачивать аванс с последующем удержанием указанной суммы из заработной платы раньше срока.

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 ТК РФ.

РАЗДЕЛ III ОХРАНА ТРУДА

Администрация в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

1. В установленные сроки выполнять комплекс организационных мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (приложение 1).

2. Допускать к работе вновь поступивших сотрудников, только после получения ими в установленном порядке обучения и инструктажа по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии (ст.214 ТК РФ).

Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве. (Постановление Минобразования от 13.01.2003 № 1/29)

3. В соответствии с действующим законодательством устанавливается продолжительность рабочего времени для женщин - 36 часов в неделю.

4. Производить за счёт средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников, других медицинских осмотров обязательных психиатрических освидетельствований работников. (ст.220 ТК РФ), (Приказ Минздрава от 28.01.2021 № 29н).

В случае не прохождения обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра в установленные сроки работник отстраняется от работы до прохождения медицинского осмотра без сохранения заработной платы, в случаях отстранения от работы работника, который не прошел обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой ст. 76.ТК РФ

5. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда (далее СОУТ) на рабочих местах и информирование работников по результатам СОУТ. (ст.214 ТК РФ).

6. Обеспечить работающих информацией о применяемых в производстве вредных веществ, степени воздействия вредных и опасных производственных факторов, и установленных в связи с этим льгот и размерах компенсационных выплат. (ст.216_2 ТК РФ)

7. Обеспечить работников спецодеждой и средствами индивидуальной защиты сроком на 24 месяца (приложение 2), своевременной стиркой и ремонтом спецодежды и средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ).

8. Возложить ответственность по охране труда и соблюдению правил техники безопасности: от администрации - на специалиста по охране труда от профкома - на комиссию по охране труда.

9. При нарушении нормального температурного режима принимать необходимые меры по его оптимизации.

10. Обеспечить разработку и выполнение мероприятий по профилактике травматизма, согласовать с профкомом.

11. Обеспечить обучение профсоюзного актива по вопросам контроля за соблюдением правил охраны труда.

12. Всем сотрудникам предоставлять перерыв для отдыха и питания 30 минут, которые в рабочее время не включаются ст. 108 ТК РФ

13. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы по охране труда, информировать работников о принимаемых мерах.

14. Одному из родителей, воспитывающему ребенка-инвалида предоставляется 4 дополнительных дня отдыха в месяц с оплатой его в размере дневного заработка, постановление Правительства Российской Федерации от 13.10.2014 № 1048.

16. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и

опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск по перечню профессий и должностей (приложение 3);

- доплату к окладу (должностному окладу) за работу с неблагоприятными условиями труда по перечню профессий и должностей (приложение 4);

17. Осуществлять бесплатную выдачу работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных продуктов, выплачивать компенсационные выплаты в размере эквивалента стоимости молока или других равноценных продуктов на основании приказа МЗ и СР РФ № 45н от 16.02.2009, ст. 222 ТК РФ (приложение 5).

18. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микротравм (ст.214 ТК РФ).

19. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда (ст.212 ТК РФ).

20. Применять коэффициенты установленные при исчислении и повышении, ежемесячных страховых выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (письмо ФСС от 07.10.2002 №02-18/07-7048, ФЗ от 30.06.2006 № 90

21. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

РАЗДЕЛ IV ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ. МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ

1. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, уволенному выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев со дня увольнения (ст. 318 ТК РФ).

2. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом (ст. 183 ТК РФ).

3. При направлении работодателем работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

4. Проводить необходимую организационную работу по выполнению комплекса мероприятий по организации летнего отдыха детей сотрудников.

5. Обеспечение компенсаций и гарантий для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: исчисление трудового стажа, оплата труда с применением районных коэффициентов, надбавок к заработной плате, сокращённая рабочая неделя для женщин - 36 часов, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - 16 календарных дней, компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (гл.50 ст. 314, 320, 321, 325 ТК РФ).

6. Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно. Оплата производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путём (ст.325 ТК РФ). Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работнику и неработающим членам его семьи (мужа, жена, несовершеннолетние дети) ст. 325 Трудового кодекса Российской Федерации; ч.7 ст.33 Закон Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» производится не позднее чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск (часть 4 ст.3 Закона Хабаровского края от 26.01.2005 № 255 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и часть 4 ст. 325ТК РФ

7. Право на компенсацию расходов за первый второй годы работы возникает у работника учреждения одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы, Постановление Правительства РФ от 12.06.2008г № 455. «О порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в Федеральных органах

государственной власти (государственных органов) и Федеральных казенных учреждениях, расположенных в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей».

В дальнейшем у работника учреждения возникает право на компенсацию расходов за 3и 4год непрерывной работы, в указанном учреждении начиная с 3года работы, за 5 и 6 годы, начиная с пятого года работы и т.д. Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи и работника возникает одновременно с возникновением такого права у работника организации.

8. Обеспечение работников путёвками для санаторно-курортного лечения за счёт средств бюджета в пределах выделенных лимитов.

9. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в Пенсионный фонд.

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

11. Обеспечить выплату средств за счет соц.страхования на рождение ребенка, по временной нетрудоспособности 100%, по беременности и родам 100%.

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).

13. Установить порядок исчисления периода работы, предоставляющий право на досрочное назначение страховой пенсии для медицинских работников

Постановление 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 скорой, в том числе специализированной, медицинской помощи пациентам с симптомами ОРВИ и внебольничной пневмонии, в том числе по отбору биологического

материала пациентов для лабораторного исследования на наличие новой коронавирусной инфекции COVID-19, а также по осуществлению медицинской эвакуации пациентов с подозрением на новую коронавирусную инфекцию COVID-19 - 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.

14. 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).

15. Возмещение расходов за счет средств получаемых от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности КГБУЗ «ДГБ» на осуществление мероприятий по привлечению и закреплению в учреждении здравоохранения медицинских (фармацевтических)

работников:

- возмещение расходов по договору найма жилого помещения медицинскому персоналу;
- оплата на меры социальные поддержки студентам и ординаторам.

РАЗДЕЛ V О ВЗАИМООТНОШЕНИЯХ ПЕРВИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА И АДМИНИСТРАЦИИ В ЧАСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА

1. Администрация признаёт профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов трудящихся при проведении переговоров по вопросам условий труда, его оплаты, режима работы, охраны труда, социальной сферы в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ (ст. 370 ТК РФ).

2. Администрация предоставляет помещения для проведения профсоюзных собраний.

3. Администрация учреждения по заявлению работников членов и не членов профсоюза бесплатно производит ежемесячное перечисление 1% из заработной платы, и переводит их на счёт профсоюзного комитета. Администрация отчисляет денежные средства из платных услуг на счет профкома первичной организации Профсоюза на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу ст.377ТК.РФ

4. Администрация согласовывает с профсоюзным комитетом документы, утверждающиеся в учреждении о режимах работы, о системе оплаты труда, формах материального поощрения, а также нормах и условиях охраны труда, организации сверхурочных работ (ст.370 ТК РФ).

5. Администрация гарантирует :

а) Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ст.82 и 373 ТК РФ.

б) Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктам 2 и 3, части 1 ст. 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа, а увольнение указанных работников по основанию, предусмотренному пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

в) 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. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяется коллективным договором (ст.374ТК РФ, ст.25п.5 ФЗ о профсоюзах).

г) Признает право Профсоюза на осуществление контроля за полагаемого введения или изменения норм и оплаты труда соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК.РФ, ст.19 ФЗ о профсоюзах.)

д) 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;

РАЗДЕЛ VI ТРУДОВЫЕ СПОРЫ. КОНФЛИКТЫ


1. Трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам, порядок рассмотрения заявлений регулируется ТК РФ. Комиссия по трудовым спорам выбирается на общем собрании (ст. 383 ТК РФ).

2. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трёхмесячный срок со дня, когда он узнал о нарушениях своих прав (ст.386 ТК РФ).

3. Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, регистрируется. Спор рассматривается в течение 10 дней со дня подачи заявления. Спор рассматривается в присутствии работника или его представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается с его письменного согласия. Комиссия имеет право вызвать на заседание свидетелей, специалистов. На заседании комиссии по трудовым спорам ведётся протокол за подписью председателя. Работа комиссии по трудовым спорам определяется ТК РФ ст.ст. 388, 389, 390.

Главный врач
КГБУЗ МЗ ХК
«Детская городская больница»

О.А. Горлач

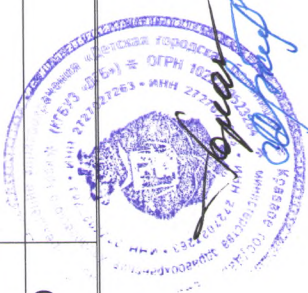
Председатель
Первичной профсоюзной организации
КГБУЗ МЗ ХК «Детская городская больница»

Архипенкова О.М.

Приложение 1
к коллективному договору
КГБУЗ «Детская городская больница»
от « 09. » 03 2022 г.

Соглашение по охране труда на 2022-2025гг.

Мероприятия	Ед. учета	Кол-во	Стоимость за год (тыс.руб.)	Срок исполнения	Исполнитель	Кол-во работающих, которым улучшаются условия труда	
						Всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Переагрузить огнетушители.	шт.	12	1685				
2. Испытать диэлектрические перчатки.	пар	20	15500	2 раза в год	Инженер-энергетик		
3. Сдать на утилизацию отработанные люминесцентные лампы.	шт.	200	1560	Ежеквартально	Заместитель главного врача по АХЧ		
4. Произвести государственную проверку приборов безопасности.	шт.	50	36123	Один раз год	Инженер-метролог		
5. Организовать проведение медосмотра сотрудников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда (приказ МЗ РФ № 29-н).		614	37324	Один раз год	Главная медицинская сестра		
6. Разработать и пересмотреть нормативную техническую документацию.	экз.	10	-	В течение действия коллективного договора	Инженер по охране труда		
7. Сдать на утилизацию ртутные термометры.	шт.	82	500	Один раз год	Заместитель главного врача по АХЧ		
8. Выполнить текущий ремонт помещений в подразделениях.			677952	В течение года	Инженер-строитель		
9. Провести замеры контуров заземления в подразделениях.			66601	Один раз год	Инженер-метролог		
10. Провести гидравлические испытания	шт.	14	37310	Один раз в два года	Инженер-метролог		
11. Пропитка чердачных помещений	Кв.м.	1440	21960	Один раз в год	Завхоз		
12. Капитальный ремонт охранно-пожарной			893031				

сигнализации									
13. Провести СОУТ работников амбулаторно-поликлинического звена	Раб. мест	200	400000					Специалист по О.Т.	



Горлач Ольга Александровна
Архипенкова Ольга Михайловна

Главный врач
Председатель профкома

Приложение 2
к коллективному договору
КГБУЗ «Детская городская больница»
от « 09 » 03 2022г.

Перечень профессий, дающий право на получение спец.одежды и средств индивидуальной защиты на 2022-2025 годы

Основание: Приказ Министерства здравоохранения СССР N 65 от 29 января 1988 г., Постановление Минтруда России от 29.12.1997 № 68
Приложение № 11, Приказ Минтруда России N 997н от 9 декабря 2014 г. *ПАКАЗ МЗ и СР РФ 777 от 01.09.2010г*

№	Наименование профессии	Спец.одежда	Средства индивидуальной защиты	Примечание
1	Врач	Халат медицинский, шапочка 4 на 24 месяца	Резиновые перчатки	До износа
2	Средний медицинский персонал	Халат медицинский, шапочка 4 на 24 месяца	Резиновые перчатки Фартук хлопчатобумажный Обувь	До износа 4-сроком 24месяца 1-пара 12месяцев До износа 4-сроком на 24 месяца
3	Няня, воспитатель	Халат (костюм), шапочка - 4 на 24 месяца	Фартук Резиновые перчатки	До износа
4	Вахтер, гардеробщик, сестра-хозяйка	Халат (костюм) - 4 на 24 месяца	Резиновые перчатки	12 пар на 12 месяцев 6 пар на 12 месяцев
5	Уборщики служебных помещений	Халат (костюм), шапочка 4 на 24 месяца	Резиновые перчатки с полимерным покрытием Фартук Нарукавники	2 -сроком на 12 месяцев До износа 6 пар на 12 месяцев
6	Повар, помощник повара, буфетчица	Костюм, колпак, 3 на 24 месяцев	Перчатки	2 -сроком на 12 месяцев До износа
7	Заведующий складом	Халат, косынка 3 на 36 месяцев	Фартук Перчатки	2 -сроком на 12 месяцев 6 пар на 12 месяцев До износа
8	Рабочий кухни	Халат, колпак 3 на 24 месяцев	Нарукавники Фартук Перчатки Фартук Перчатки Нарукавники	2-сроком на 6 месяцев 12 пар на 12 месяцев До износа До износа До износа До износа
9	Мойщик посуды	Халат, косынка 1- на 24 месяца	Резиновые перчатки Нарукавники	До износа
10	Деанфектор	Халат, косынка 4- на 24 месяца Куртка 3, ботики-3, ботинки -	Респиратор, Резиновые перчатки, Респиратор	До износа До износа До износа

		2 на 36 месяцев	Резиновые перчатки Сапоги резиновые Очки защитные Перчатки	12 пар на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев До износа До износа
12	Плотник, электромонтер, штукатур-маляр, подсобный (транспортный) рабочий	Куртка -3, брюки -3, ботинки - 2 на 36 месяцев	Респиратор Перчатки Очки защитные	До износа До износа До износа
13	Уборщик территории	Костюм - 1 на 12 месяцев	Фартук полимерный Сапоги резиновые Перчатки	2 сроком на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев 6 пар на 12 месяцев
14	Работники аптеки	Халат, колпак-3 на 24 месяца	тапочки	1-пара на 6 месяцев
15	Водитель автомобиля	Костюм - 1 на 12 месяцев	Перчатки Перчатки резиновые	12 пар на 12 месяцев Дежурные
16	Врач педиатр участковый, медицинская сестра участковая	Медицинский халат - 3 на 24 месяца	Полуботинки (ботинки) кожаные, Резиновые сапоги Плащ Сапоги зимние	1-пара, на 24 месяца 1-пара, на 24 месяца Дежурный 1- пара на 24 месяца

Главный врач

Председатель профкома



Горлач Ольга Александровна

Архипенкова Ольга Михайловна

Приложение 3
к коллективному договору
КГБУЗ «Детская городская больница»
от « 09 » 03 2022 г.

Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск

№	Профессия, должность	Подразделение	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Врач, врач-специалист, заведующий отделением, заведующий лабораторией	Все подразделения	14 календарных дней
2	Средний медперсонал, старшие медсестры отделений	Все подразделения	14 календарных дней
3	Врач-рентгенолог	Отделение лучевой диагностики	21 календарных дней
4	Рентгенолаборант	Отделение лучевой диагностики	21 календарных дней
5	Медицинский дезинфектор	Все подразделения	14 календарных дней
6	Электромонтер	Все подразделения	7 календарных дней
7	Повар пищеблока	Пищеблок	7 календарных дней
8	Инструктор ЛФК	Отделение восстановительного лечения	14 календарных дней
9	Медицинский регистратор	Детские поликлиники № 1, 7, 8, КДЛ (отдел ПЦР)	14 календарных дней
10	Биолог	КДЛ	14 календарных дней
11	Сестра-хозяйка	КДЛ, педиатрические отделения стационара № 1, 2, отделение патологии новорожденных	14 календарных дней
12	Уборщица служебных помещений	КДЛ (отдел ПЦР)	7 календарных дней

Главный врач

Горлач Ольга Александровна

Председатель профкома

Архипенкова Ольга Михайловна



Перечень работ, на которые устанавливаются компенсационные выплаты за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда

№	Перечень работ	Должность, профессия	Подразделение	Размер оплаты
1	Приемное и педиатрические отделения.	Врач, средний медперсонал, медицинский дезинфектор, заведующая отделением	Педиатрическое отделение № 1, 2, 3, приёмное отделение	4%
2	Отделения педиатрические для новорожденных, недоношенных детей	Врач, средний медперсонал, заведующая.	Отделение патологии новорожденных	4%
3	Рентгеновское отделение	Врач, средний медперсонал, заведующая.	Отделение лучевой диагностики	4%
4	Лаборатории при работе с живыми возбудителями инфекционных заболеваний	Врач-лаборант, средний медперсонал, заведующая, сестра хозяйка, уборщик производственных помещений	КДЛ	4%
5	Лаборатории при работе с живыми возбудителями инфекционных заболеваний	Врач КДЛ, мед. сестра, медицинский лабораторный техник, фельдшер-лаборант, мед. регистратор, биолог, уборщик служебных помещений.	КДЛ (Отдел ПЦР)	7 %
6	Лаборатории при работе с агрессивными средами и химическими реагентами	Врач-лаборант, лаборант, фельдшер-лаборант, уборщик производственных помещений, заведующая ,медицинский лаб.техник.	Клинико-диагностическая лаборатория	4%
7	Кабинет ультразвуковой диагностики	Врач, медсестра.	Отделение ультразвуковой диагностики	4%
8	Кабинет эндоскопических исследований	Врач, медсестра.	Отделение(кабинеты)эндоскопические	4%
9	Персонал физиотерапевтических отделений и отделения восстановительного лечения	Врач физиотерапевт, средний медперсонал, мед.сестра по	Физиотерапевтическое отделение	4%

		массажу, инструктор ЛФК, ст. мед. сестра		
10	Дезинфектор стационара	Медицинский дезинфектор.		4%
11	Отделение амбулаторно-поликлинической хирургии	Операционная мед.сестра, врач анестезиолог-реаниматолог, мед.сестра-анестезист, врач хирург оперирующий, медицинская сестра, врач травматолог-ортопед, врач хирург мед.сестра, медицинская сестра перевязочная, заведующий.	ОАПХ	4%
12	Должности, работа в которых связана с вредными и тяжелыми условиями труда по аттестации рабочих мест.	Повар, кухонный рабочий-посудница, штуркатур - маляр		4%
13	Инфекционный кабинет	Врач эпидемиолог, врач инфекционист, помощник эпидемиолога. Медицинская сестра инфекционных кабинетов	Амбулаторно-поликлиническое отделение.	4%
14	Детские поликлиники №8.	Медицинский регистратор, врач отоларинголог, мед.сестра отоларинголога, мед.сестра по массажу, мед.сестра процедурная.	Амбулаторно-поликлиническое отделение.	4%
15	Детские поликлиники №1.	Медицинский регистратор мед.сестра процедурная	Амбулаторно-поликлиническое отделение.	4%
16	Детские поликлиники №7.	мед.сестра отоларинголога, врач отоларинголог врач педиатр участковый, мед.сестра участковая, фельдшер участка.	Амбулаторно-поликлиническое отделение.	4%

Главный врач

Председатель профкома

Горлач Ольга Александровна

Архипенкова Ольга Михайловна



Handwritten signatures in blue ink, likely belonging to the hospital's management or the commission members mentioned in the text above.

Перечень работ, должностей, дающих право на получение бесплатного молока

№	Наименование подразделения	Химические вещества	Наименование должностей
1	Физиотерапевтическое отделение	Биологический фактор, Озокерит, свинец, УФО	Медсестра физиотерапии, уборщик производственных помещений.
2	Клинико-диагностическая лаборатория	Кислоты, щелочи, живая культура, иммунобиологические препараты, зараженный или подозрительный на зараженность микроорганизмами 1-IV групп	Врачи, лаборанты, уборщик производственных помещений
3	Централизованная диагностическая бактериологическая лаборатория	Ионизирующие излучения, озон, свинец, щелочи, кислоты	Врачи, лаборанты.
4	Отделение лучевой диагностики	Ионизирующие излучения, озон, свинец, щелочи, кислоты	Врачи, рентгенлаборанты
5	Дезинфекторы	Монохлораминны, галогенопроизводственные углеводы, ароматического ряда	Дезинфекторы, приготавливающие дез.растворы для обработки помещений
6	ОАПХ	Биологический фактор	Медсестра, врач
7	Отоларингологическая служба	Биологический фактор	Врач, медсестра
8	Эндоскопический кабинет	Биологический фактор	Врач, медсестра
9	Хозяйственная служба	Химический фактор	Штукатур-маляр

Основание: приказ МЗ и СР РФ от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи молока и других равноценных пищевых продуктов».

Главный врач

Председатель профкома



Горлач

Горлач Ольга Александровна

Архипенкова

Архипенкова Ольга Михайловна

Приложение 6
к коллективному договору
КГБУЗ «Детская городская больница»
от « 09 » __ 03 __ 2022 г.

Перечень профессий и должностей дающих право на дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы на педиатрическом участке

№	Должность	Продолжительность дополнительного отпуска календарных дней
1	Врач педиатр участковый, фельдшер педиатрического участка, выполняющий отдельные функции врача педиатра	3 календарных дня
2	Заведующая педиатрическим отделением поликлиники	3 календарных дня
3	Медицинская сестра участковая	3 календарных дня

Перечень профессий и должностей дающих право на дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы на педиатрическом участке

№	Должность	Продолжительность дополнительного отпуска календарных дней
1	Руководитель и его заместители всех наименований, главный бухгалтер, главная медицинская сестра, заведующие поликлиниками	12 календарных дней
2	Заведующий организационно-методическим отделом, заведующий аптекой, провизор, старшая медицинская сестра поликлиники, начальник материально-технического снабжения, начальник гражданской обороны, начальник технического отдела, начальник отдела кадров, начальник отдела планирования и осуществления государственных закупок, информационно-вычислительного отдела, начальник планово-экономического отдела, заместитель главного бухгалтера	10 календарных дней
3	Специалист по кадрам, бухгалтер, экономист, кассир, секретарь, медицинский статистик, медсестра диетическая, юрист-консульт, инженер по кондиционированию воздуха и отоплению, инженер-программист, инженер-энергетик, инженер по медтехнике, инженер по надзору за строительством, инженер по метрологии, социальный работник, специалист по охране труда, специалист по гражданской обороне, специалист по защите информации, специалист по закупкам, старший специалист по закупкам,	8 календарных дней
4	Заведующая складом, агент по снабжению, сестра хозяйка поликлиники, оператор ПЭВМ, водитель	5 календарных дней

автомобиль, завхоз, делопроизводитель

Главный врач

Председатель профкома

Горлач Ольга Александровна

Архипенкова Ольга Михайловна



ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка для сотрудников КГБУЗ «Детская городская больница»

1. Общие положения

Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью обеспечить во всех структурных подразделениях учреждения укрепление дисциплины труда, правильную организацию и безопасные условия труда, полное и рациональное использование рабочего времени, достижение наилучших показателей по охране здоровья.

2. Порядок приема и увольнения сотрудников

2.1. При заключении трудового договора работник обязан предъявить:

- «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»
- документ об образовании, сертификат специалиста, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки.
- паспорт или иной документ удостоверяющий личность.
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.
- документ о медицинском обследовании (санитарную книжку);
- «страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования на документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа.»
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного «преследования»
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти

- Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора, (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. Сотрудник о зачислении на работу должен быть ознакомлен под роспись.

2.2. При зачислении сотрудника на работу, переводе его на другую работу администрация учреждения, специалист по охране труда по охране труда обязаны:

- разъяснить сотруднику его права и обязанности, условия оплаты труда, ознакомить с порядком работы в подразделении, со способами обращения с аппаратурой, инструментарием, медицинскими приборами и оборудованием;

- ознакомить под роспись с должностной инструкцией;

- ознакомить под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, провести инструктаж по технике безопасности, санитарно-противоэпидемическому режиму и противопожарной охране.

2.3. Лицам, поступающим на работу впервые, выписывается трудовая книжка не позднее пяти дней после приёма на работу. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31.12.20года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1. ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляется.

2.4. Увольнение с работы оформляется приказом главного врача.

2.5. При увольнении по собственному желанию сотрудники обязаны предупредить об этом главного врача не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом (часть 1 ст. 80 ТК РФ). По истечении этого срока администрация не вправе задерживать расчёт и освобождение от работы увольняемого по собственному желанию.

2.6. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать сотруднику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности СТ66.1.ТКРФ у работодателя и произвести с ним окончательный расчёт в соответствии со ст. 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. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.7. Трудовая книжка работника находится у работодателя (кроме случаев, когда работа в учреждении является для работника не основным, а совмещённым местом работы, либо сотрудник выбрал предоставление ему

работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со ст.66.1ТКРФ).

3.Основные обязанности

Работники обязаны:

1. Квалифицированно выполнять обязанности, возложенные на них должностной инструкцией.

2. Соблюдать дисциплину труда - основу порядка в структурных подразделениях: во время приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать все рабочее время для производительного труда, своевременно и точно исполнять распоряжения вышестоящих должностных лиц и т.п.

3. Повышать качество и культуру оказания медицинской и педагогической помощи воспитанникам, внедрять в практику работы современные достижения педагогической и медицинской науки и практики.

4. Полностью соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, гигиены труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими инструкциями, пользоваться выданной спецодеждой, спец. обувью и предохранительными приспособлениями.

5. Содержать в порядке и чистоте своё рабочее место, соблюдать чистоту в подразделении, кабинете, передавать сменяющему работнику свое рабочее место, медицинскую аппаратуру и инструментарий в исправном состоянии.

6. Бережно относиться к вверенному имуществу, контролировать его сохранность, поддерживать его в чистоте и порядке, эффективно использовать средства профилактики и лечения.

7. Соблюдать деонтологию и этику делового общения с подчинёнными, руководством учреждения, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

8. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простои, аварии). В случае отсутствия возможности устранить эти причины своими силами - немедленно доводить об этом до сведения вышестоящих должностных лиц.

9. Систематически повышать свою профессиональную квалификацию.

10. Перечень обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется должностными инструкциями медицинских и педагогических работников, административно- хозяйственного персонала.

11.Выполнять качественные гарантированные объемы медицинской помощи, дополнительные объемы медицинской помощи в рамках Национального проекта «Здоровье», соблюдать стандарты качества

медицинской помощи.

Администрация обязана:

1. Организовывать труд работников так, чтобы каждый работник по своей специальности и квалификации имел закрепленное за ним определенное рабочее место, медицинское оборудование и т.п.

2. Своевременно, до начала поручаемой работы, знакомить работника с техникой безопасности, создать безопасные условия труда, обеспечить исправное состояние оборудования, машин, инструментов и т.п.

3. Организовать изучение и внедрение передовых приёмов и методов труда, рациональных форм разделения и кооперации труда, совершенствовать организацию и обслуживание рабочих мест.

4. Своевременно рассматривать и внедрять изобретения и рационализаторские предложения, поддерживать и поощрять новаторов производства.

5. Всемерно укреплять трудовую и производственную дисциплину.

6. Улучшать условия труда, соблюдать законодательство о труде, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест.

7. Внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных и других заболеваний работников.

8. Улучшать организацию заработной платы в целях материальной заинтересованности работников, обеспечивать экономное и рациональное использование фонда заработной платы, материальное стимулирование.

9. Постоянно контролировать соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране.

10. Своевременно выплачивать заработную плату в установленные сроки: заработная плата выплачивается 2 раза в месяц, не реже, чем каждые полмесяца (аванс 30 числа текущего месяца, зарплата 15 числа следующего месяца).

11. Обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников.

12. Способствовать созданию в коллективе деловой творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников, в полной мере используя собрания, совещания и т.п.

13. Своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.

14. Внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать их жилищно-бытовые условия.

Администрация исполняет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения

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.

4. Рабочее время и его использование

4.1. В структурных подразделениях учреждения для сотрудников устанавливается ежемесячный учёт рабочего времени.

4.2. Составляются графики работы персонала, которые утверждаются главным врачом с учётом мнения представительного органа работников, графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Часть 4 статьи 103 ТК РФ.

4.3. Продолжительность рабочей смены не должна превышать 12 часов. Назначение работника на работу без его согласия в течение двух смен подряд запрещается

4.4. Учреждение работает круглосуточно. Продолжительность смены в учреждении определяется графиками сменности, утверждаемыми администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом с учётом специфики работы, мнения трудового коллектива и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

4.5. Для работы административно-хозяйственной части устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Для медицинских работников сменный график работы и шестидневная рабочая неделя, педагогических работников пятидневная рабочая неделя и сменный график работы.

4.6. Ст. 91 Трудового Кодекса Российской Федерации – нормальная продолжительность рабочего времени, кроме женщин и медицинских работников не может превышать 40 часов в неделю (ст. 320, 350 ТК РФ).

Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени в соответствии с законодательством: воспитатели - 33 часов в неделю, логопеды - 18 часов в неделю за ставку заработной платы. Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г.

4.7. Всем сотрудникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 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 (статья 108 ТК РФ). Все сотрудники стационара учреждения работают без права сна.

4.8. До начала работы и по окончании её каждый работник обязан отметить свой приход на работу у старшей мед.сестры, а при её отсутствии у дежурного врача. Подготовка рабочего места, мытьё рук, надевание

спецодежды и т.п. производится до начала рабочей смены.

4.9. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, к работе в данный рабочий день (смену) не допускают, о чём составляется акт.

4.10. Всем сотрудникам учреждения запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника.

В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом вышестоящему должностному лицу, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

4.11. Запретить работникам использование средств мобильной связи и интернета на рабочих местах, в рабочее время, при оказании медицинской помощи пациентам в личных целях, не служебных целях.

4.12. Разрешить использовать средства связи только при необходимости оказания медицинской помощи, повышения ее качества (в служебных целях), для своевременного и оперативного решения задач при выполнении трудовых функций.

4.13. Запретить работникам в помещении медучреждения, его филиалах, обособленных и внутренних структурных подразделениях и прилегающей к ним территории осуществлять запись речи, разговоров других сотрудников с использованием диктофонов, мобильных телефонов, радиотелефонов с функцией записи, фиксации речи, разговоров и иных аудиоданных, видеоданных, а также с использованием иных средств функции аудиоданных, видеоданных.

4.14. Запретить сотрудникам фото-, аудио- и видеосъемку себя, помещений работодателя и прилегающей к ним территории, клиентов и сотрудников медучреждения без их предварительного согласия и без предварительного согласия руководства работодателя.

4.15. Медицинские работники имеют право на звонки по неотложным, экстренным личным вопросам. Медицинские работники могут пользоваться мобильным телефоном и другими гаджетами во время перерывов.

5. Виды поощрения

5.1. Администрация поощряет работников за старательное и примерное выполнение ими своих обязанностей на работе, новаторство и рационализаторство, за продолжительную, безупречную работу, общественную работу и другие успехи.

5.2. Устанавливаются следующие виды поощрения:

- благодарность;
- награждение почетной грамотой;
- денежная премия.

Поощрение объявляется приказом главного врача по согласованию с профсоюзным комитетом, заносится в трудовую книжку в соответствии с правилами их ведения.

Администрация ходатайствует перед вышестоящими организациями о присвоении звания «Заслуженный работник здравоохранения», «Заслуженный врач РФ», «Народный врач», «Почётным гражданином города», грамотами администрации края, департамента здравоохранения края и другими правительственными наградами.

6. Меры воздействия в случае нарушения трудовой дисциплины

6.1. В случае нарушения работником трудовой дисциплины к нему могут применять следующие дисциплинарные меры взыскания:

- замечание,
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (ст.192ТК РФ)

6.2. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе администрации в случаях:

- прогула (в т.ч. числе отсутствие на рабочем месте более четырех часов подряд без уважительной причины (п. 6 ст.81 ТК РФ);
- появление или нахождение на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсичного опьянения;
- совершения работником по месту работы хищения, установленного вступившим в законную силу приговором суда, постановлением компетентного органа или решением общего собрания.

6.3. Главный врач учреждения имеет право вместо применения одного из дисциплинарных взысканий передать материалы о нарушении трудовой дисциплины в профсоюзный комитет.

6.4. Взыскания налагаются администрацией непосредственно при обнаружении проступка. До наложения взыскания должны затребовать объяснения от нарушителя трудовой дисциплины.

6.5. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него обязанностей по оказанию объемов медицинской помощи, не соблюдения стандартов качества медицинской помощи применять к работнику дисциплинарное взыскание в порядке установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации с решением вопроса о приостановлении выплаты надбавки стимулирующего характера на срок до устранения замечаний.

Не допускается наложение взыскания по истечению одного месяца со дня обнаружения проступка.

Главный врач



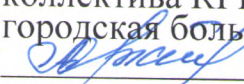
Ольга Александровна Горлач

Горлач Ольга Александровна

Председатель профкома

Ольга Михайловна Архипенкова

Архипенкова Ольга Михайловна

СОГЛАСОВАНО
Председатель совета трудового
коллектива КГБУЗ «Детская
городская больница» МЗ ХК

О.М.Архипенкова

«09» 03 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ
Главный врач КГБУЗ «Детская
городская больница» МЗ ХК


О.А. Горлач

«09» 03 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Детская городская больница» министерства здравоохранения Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Положение (далее – Положение) об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Детская городская больница» министерства здравоохранения Хабаровского края, (далее – КГБУЗ «ДГБ»), разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» (ред. от 26.02.2014 г., 26.03.2014 г.), постановлением Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 г. № 262-пр «Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края», другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников КГБУЗ «ДГБ», финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств краевого бюджета и средств обязательного медицинского страхования.

1.3. Системы оплаты труда работников КГБУЗ «ДГБ», включая размеры окладов (должностных окладов), компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаются руководителем КГБУЗ «ДГБ» коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Системы оплаты труда работников устанавливаются и изменяются с учетом:

– Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников государственных учреждений по профессиональным квалификационным группам, устанавливаемых Правительством Хабаровского края;
- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях, утверждаемого Правительством Хабаровского края;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях, утверждаемого Правительством Хабаровского края;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов, принимаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника за месяц или за норму труда, норму педагогических часов, сдельных расценок, компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Оплата труда руководителя КГБУЗ «ДГБ», его заместителей, главного бухгалтера, главной медицинской сестры производится в порядке и размерах, которые определяются министерством здравоохранения Хабаровского края.

1.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

1.10. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

1.11. Размеры окладов (должностных окладов), сдельных расценок, компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются в пределах утвержденного на очередной финансовый год объема финансовых средств на

оплату труда в плане финансово-хозяйственной деятельности государственного учреждения за счет соответствующих источников финансирования.

1.12. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.13. Месячная заработная плата работника (за счет всех источников финансирования), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемого Соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае между Хабаровским краевым объединением организаций профсоюзов, региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края.

1.14. Заработная плата работников КГБУЗ «ДГБ» (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов)

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (ред. от 20.11.2008 г., 02.08.2011 г., 03.03.2017 г.);
- от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг» (ред. от 03.03.2017г. № 233н);
- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (ред. от 23.12.2011 г.);
- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (ред. от 11.12.2008 г.);

- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных групп общеотраслевых профессий рабочих» (ред. от 12.08.2008 г).

2.2. По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Оплата труда логопеда производится с учетом продолжительности рабочего дня при 5-ти дневной рабочей неделе (18 часов в неделю) – 3 часа 36 минут. Должностной оклад устанавливается в порядке, аналогичном должностям, отнесенных к ПКГ «Должности педагогических работников 4-го уровня».

2.4. Оплата труда воспитателя производится с учетом продолжительности рабочего дня при 5-ти дневной рабочей неделе (36 часов в неделю) – 7,2 часов. Должностной оклад устанавливается в порядке, аналогичном должностям, отнесенных к ПКГ «Должности педагогических работников 3-го уровня».

2.5. Наименования должностей (профессий), подлежащие дифференциации на основе перечисленных приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, включаются в штатное расписание КГБУЗ «ДГБ», с учетом уставных целей учреждения, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, необходимому для занятия соответствующих должностей. Отдельные должности служащих, занятые работниками, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленные в требованиях к квалификации, но обладающих достаточным практическим опытом и выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого квалификационного уровня, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих (п.10 Общих положений Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» утвержденного постановлением Минтруда РФ 21.08.1998 г № 37 (в ред. Постановлений Минтруда РФ от 21.01.2000 N 7, от 04.08.2000 N 57, от 20.04.2001 N 35, от 31.05.2002 N 38, от 20.06.2002 N 44, от 28.07.2003 N 59, от 12.11.2003 N 75, Приказов Минздравсоцразвития РФ от 25.07.2005 N 461, от 07.11.2006 N 749, от 17.09.2007 N 605, от 29.04.2008 N 200, от 14.03.2011 N 194, Приказов Минтруда РФ от 15.05.2013 N 205, от 12.02.2014 N 96, от 27.03.2018 N 197).

2.6. Настоящее Положение предусматривает фиксированные размеры окладов (должностных окладов), применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группами квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (Приложения 1 и 2, которые не ниже минимальных окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений по профессиональным квалификационным группам, установленных приказом министерства здравоохранения Хабаровского края от 17 августа 2021 г. № 4 «О внесении изменений в приказ министерства здравоохранения Хабаровского края от 9 июля 2015 г. № 8 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Хабаровского края».

3. Условия осуществления компенсационных выплат

3.1. С учетом условий труда и в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в КГБУЗ «ДГБ», утвержденным Правительством Хабаровского края от 04.08.2008 №178-пр «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края» (с изменениями на 25 сентября 2018 года), работникам КГБУЗ «ДГБ» устанавливаются следующие доплаты и надбавки компенсационного характера:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

3.2. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации.

3.3. Работникам КБУЗ «ДГБ», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается повышенный размер оплаты труда путем установления надбавки к окладу (должностному окладу).

3.3.1. Конкретные размеры надбавки за работу с вредными и (или) опасными условиями и перечень должностей работников, которым она предусмотрена, устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором по результатам (атте-

станции) специальной оценки рабочих мест по условиям труда (Приложение 3).

3.3.2. Главный врач КГБУЗ «ДГБ» обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

3.3.3. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.4. Работникам КГБУЗ «ДГБ», установлены выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются выплаты в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и законодательством Хабаровского края.

3.4.1. К заработной плате работников КГБУЗ «ДГБ» выплачивается районный коэффициент в следующих размерах:

3.4.1.1. За работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера к заработной плате работников КГБУЗ «ДГБ» выплачивается районный коэффициент в размере 1,5;

3.4.1.2. К заработной плате работников КГБУЗ «ДГБ» согласно статьи 113 ТК РФ выплачивается процентная надбавка за работу в организациях, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размере 50% к окладу (должностному окладу) с момента наступления трудовых отношений, согласно локального акта КГБУЗ «ДГБ». Процентная надбавка начисляется на все виды выплат выплачиваемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу). На выплаты, установленные в абсолютной величине (в рублях), надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, не начисляется.

3.5. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.1. Общий размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника не должен превышать оклада (должностного оклада) отсутствующего работника (вакансии).

3.5.2. Совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы может осуществляться не более чем по одной должности (вакансии).

3.6. Доплата за работу в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) производится работникам КГБУЗ «ДГБ» за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.1. Размер доплаты за работу в ночное время работникам КГБУЗ «ДГБ») составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.6.2. Расчет часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) определяется делением величины оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права для соответствующей категории работников.

3.6.3. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время исчисляется от оклада (должностного оклада) работника без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

3.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации и оплачивается:

– в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,

– в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.7.1. Выполнение работы по оказанию медицинской помощи больным в вечернее и ночное время в стационарах (дежурство) без занятия штатной должности сверх месячной нормы рабочего времени по графику не является работой по совместительству и не требует заключения (оформления) дополнительного договора в соответствии с постановлением Министерства здравоохранения и социального развития по согласованию с Министерством образования и науки РФ и Министерством культуры РФ от 30.06.2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Оплата за работы по оказанию медицинской помощи больным в вечернее и ночное время в стационарах (дежурство) без занятия штатной должности сверх месячной нормы рабочего времени по графику оплачивается пропорционально отработанному времени:

-в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производится в рабочий день недели;

– в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась выходной или нерабочий праздничный день.

3.7.1. Работа, выполняемая медицинским работником в порядке совмещения в установленный для него выходной день по основной работе, оплачивается в одинарном размере.

3.7.2. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. Медицинским работникам устанавливается суммированный учет рабочего времени.

3.8.1. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца.

3.8.2. В каждом из дней учетного периода длительность рабочего времени может меняться, увеличение времени работы в какой-либо день или неделю компенсируется уменьшением рабочего времени в другие дни или недели или предоставлением выходного дня по графику в любой день недели.

3.8.3. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка КГБУЗ «ДГБ».

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

3.9.1. Дежурство на дому – пребывание медицинского работника дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме). Время начала и окончания дежурства на дому определяется графиком работы, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.9.2. В случае вызова на работу медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается в размере часа рабочего времени за каждый час оказания медицинской помощи и следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно.

3.9.3. Время дежурства на дому в учетном периоде корректируется таким образом, чтобы общая продолжительность рабочего времени медицинского работника с учетом времени дежурства на дому, учитываемого в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому,

не превышала норму рабочего времени медицинского работника за соответствующий период.

3.9.4. Порядок учета времени следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно устанавливается локальным нормативным актом по согласованию с представительным органом работников.

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

3.10. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации и оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.11. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не учитывается и не оплачивается, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснения № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни», утвержденные Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21).

3.12. В случае осуществления сверхурочной работы в ночное время, такая работа оплачивается и как сверхурочная, и как ночная (статьи 152, 154 ТК РФ).

3.13. Работникам с ненормированным рабочим днем часы, отработанные сверх нормы рабочего времени, не оплачиваются, так как компенсируются дополнительным отпуском (Письмо Роструда от 07.06.2008 № 1316-1).

3.14. Компенсационные выплаты осуществляются в пределах утвержденного на текущий год фонда оплаты труда КГБУЗ «ДГБ».

4. Условия осуществления стимулирующих выплат

4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда КГБУЗ «ДГБ».

4.2. Работникам КГБУЗ «ДГБ» устанавливаются доплаты и надбавки стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным Правительством Хабаровского края от 04 августа 2008 г. № 179-пр "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в

государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края" (с изменениями на 25 сентября 2018 года):

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- доплата (надбавка, премия) за интенсивность труда, в том числе выплата за интенсивность труда за счет средств родовой сертификат (Положение о порядке распределения денежных средств, полученных по родовым сертификатам);

- доплата (надбавка, премия) за высокие результаты работы;

- доплата (надбавка, премия) за счет средств платные услуги (Положение о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения, участвующих в оказании платных услуг, из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности);

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ;

- доплата для участковой службы учреждения за качество выполнения дополнительного объема работы на педиатрическом участке.

4.3. В целях стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности, устанавливается надбавка за наличие квалификационной категории в процентах к окладу (должностному окладу) работника:

4.3.1. Медицинским и фармацевтическим работникам (врачи, провизоры, средний медицинский персонал, фармацевты) при наличии:

- второй квалификационной категории – 5 процентов;

- первой квалификационной категории – 10 процентов;

- высшей квалификационной категории – 15 процентов.

4.3.2. Педагогическим работникам при наличии:

- первой квалификационной категории – 10 процентов;

- высшей квалификационной категории – 15 процентов.

Выплата надбавки за наличие квалификационной категории начинается с даты ее присвоения в соответствии с распоряжением министерства здравоохранения Хабаровского края.

4.4. Надбавка за наставничество в размере от 20% до 50% от должностного оклада.

4.5. Оплата консультативной помощи врачами-специалистами, являющимися штатными работниками КГБУЗ «ДГБ», за фактически отработанное время в размере 1600,00 руб. за час.

4.6. С целью поощрения за общие результаты труда работникам Учреждения может быть выплачена премия по итогам работы. Премирование работников осуществляется на основе «Положения о премировании работников КГБУЗ «ДГБ», приведенного в Приложении № 6 к настоящему Положению.

4.6.1. Единовременная премия:

- к Дню медицинского работника;

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия, орденами и медалями Российской Федерации, почетными грамотами Министерства здравоохранения Российской Федерации, министерства здравоохранения Хабаровского края.

4.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам КГБУЗ «ДГБ» по результатам оценки выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников (Приложение 4), разрабатываемых в учреждении с учетом методических рекомендаций, утвержденных министерством здравоохранения Хабаровского края распоряжением министерства здравоохранения Хабаровского края от 05.11.2014 № 1297-р "Об утверждении методических рекомендаций по разработке показателей эффективности деятельности работников в краевых государственных учреждениях, подведомственных министерству здравоохранения Хабаровского края".

4.8. Оценка эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера осуществляется комиссией с участием представительного органа работников. Состав комиссии на текущий год утверждается главным врачом КГБУЗ «ДГБ» локальным нормативным актом.

4.9. Порядок, размеры и условия осуществления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников КГБУЗ «ДГБ» приведены в Приложении 5 настоящего Положения. Использование указанных надбавок в целях повышения уровня оплаты труда без связи с достижениями в результатах и эффективности деятельности учреждения и каждого конкретного работника не допускается.

4.10. С целью поощрения за общие результаты труда работникам КГБУЗ «ДГБ» может выплачиваться премия по итогам работы.

4.10.1. Решение о выплатах премии принимает главный врач КГБУЗ «ДГБ».

4.10.2. Условия, критерии оценки итогов работы (Приложение 6) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.11. Премия за выполнение особо важных и срочных работ может выплачиваться работникам КГБУЗ «ДГБ» единовременно, по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. При премировании за выполнение важных и срочных работ, как правило, учитывается особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения и т.п.

4.12. Работникам КГБУЗ «ДГБ» может выплачиваться единовременная премия при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия,

орденами и медалями Российской Федерации, почетными грамотами Министерства здравоохранения Российской Федерации, министерства здравоохранения Хабаровского края, а также к профессиональному празднику – Дню медицинского работника. Конкретные размеры единовременной премии и условия ее выплаты в КГБУЗ «ДГБ» устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.13. Применение всех доплат и надбавок стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных (кроме надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующих выплат.

4.14. Стимулирующие выплаты: надбавка за качество выполняемых работ, премия по итогам работы за год и единовременные премии могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным размером не ограничены.

4.15. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах средств на оплату труда работников КГБУЗ «ДГБ», а также средств, выделенных на оплату труда от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, главной медицинской сестры

5.1. Общие положения

5.1.1. Настоящий раздел разработан в соответствии с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 года № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» (ред. от 26.02.2014 г., 26.03.2014 г.), постановлением Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 г. № 262-пр «Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края», Распоряжением МЗ ХК от 06.02.2020 г. № 108-р «О внесении изменений в распоряжение министерства здравоохранения Хабаровского края от 08.10.2015 г. № 1175-р «Об оплате труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, главной медицинской сестры (акушерки) краевого государственного бюджетного (автономного) учреждения, подведомственного министерству здравоохранения Хабаровского края», приказом МЗ ХК от 09 июля 2015 г. № 8 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Хабаровского края» (ред. от 30.03.2016 г.), другими законодательными и

нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

5.1.2. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, главной медицинской сестры Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.1.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные пунктом 5.3 настоящего раздела.

5.1.4. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктом 5.4 настоящего раздела.

5.1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.1.6. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, главной медицинской сестры Учреждения за работу по совместительству производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5.1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.1.8. Среднемесячная заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, главной медицинской сестры Учреждения не должна превышать размер среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения.

5.2. Порядок установления окладов (должностных окладов)

5.2.1. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором с учетом отнесения Учреждения к 2 группе по оплате труда руководителей.

5.2.2. Размеры окладов (должностных окладов) заместителя руководителя Учреждения по медицинской части устанавливаются на 10 процентов ниже оклада руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения по поликлинической помощи, заместителя руководителя Учреждения по экономическим вопросам, главного бухгалтера устанавливаются на 15 процентов ниже оклада руководителя Учреждения. Размер оклада (должностного оклада) заместителя руководителя Учреждения по административно-хозяйственной части, заместителя руководителя Учреждения по клинико-экспертной работе, главной медицинской сестры устанавливается на 30 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

5.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

5.3.1. С учетом условий труда и в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденного постановлением Правительства Хабаровского края от 04 августа 2008 г. № 178-пр «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края» (с изменениями на 25 сентября 2018 года), руководителю, заместителям руководителя, главного бухгалтера, главной медицинской сестры устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, при выполнении других работ в других работах, отклоняющихся от нормальных.

5.3.2. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации.

5.3.3. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицинской сестры Учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются выплаты в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и законодательством Хабаровского края:

5.3.3.1.К заработной плате применяется районный коэффициент в размере 1,5.

5.3.3.2.К заработной плате руководителя, заместителям руководителя, главного бухгалтера, медицинской сестры Учреждения выплачивается процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края.

5.3.4. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицинской сестры Учреждения, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится соответствующие выплаты в размерах, не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат

5.4.1. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицинской сестры стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.4.2. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Хабаровского края от 04 августа 2008 г. № 179-пр «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края» (с изменениями на 25 сентября 2018 года), руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицинской сестры Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

5.4.2.1. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы за месяц в размере до 30% должностного оклада. Размер ежемесячной премии определяется с учетом результатов деятельности в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения. Ежемесячная премия руководителю рассчитывается за фактически отработанные дни в расчетном периоде;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда;
- единовременная премия за личный трудовой вклад в развитие здравоохранения.

5.4.3. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицинской сестры Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера Премии по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц в размере до 25% должностного оклада. Размер ежемесячной премии определяется с учетом результатов деятельности в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения. Ежемесячная премия заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицинской сестры Учреждения рассчитывается за фактически отработанные дни в расчетном периоде;

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда;
- единовременная премия;

5.4.3.1. Размер ежемесячной премии по итогам работы за месяц производятся заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицинской сестре Учреждения с учетом результатов деятельности в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения. Порядок и условия премирования приведен в приложении № 6 к настоящему Положению.

5.4.3.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицинской сестре Учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Решение о выплате премии принимается руководителем Учреждения.

5.5. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, медицинской сестры Учреждения может выплачиваться единовременная премия при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия, орденами и медалями Российской Федерации, почетными грамотами Министерства здравоохранения Российской Федерации, министерства здравоохранения Хабаровского края, а также к профессиональному празднику – Дню медицинского работника. Конкретные размеры единовременной премии и условия ее выплаты в Учреждении приведены в Приложении № 6 к настоящему Положению.

5.6. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

5.7. Применение всех доплат и надбавок стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных (кроме надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующих выплат.

5.8. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицинской сестре при проведении наставнической работы устанавливается выплата стимулирующего характера. Стимулирующая надбавка устанавливается на весь срок наставничества и производится ежемесячно в размере 20% должностного оклада за каждого специалиста.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается согласно ст. 136 Трудового Кодекса в дни, установленные Коллективным договором Учреждения, трудовым договором.

6.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда, руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами

6.3. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками КГБУЗ «ДГБ», производится по ставкам почасовой оплаты труда. Размер оплаты труда за один час работы врача-консультанта определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры» 2-го квалификационного уровня на коэффициент, в зависимости от учетной степени.

6.4. При повышении должностных окладов в Учреждении индексируется средняя заработная плата сотрудникам КГБУЗ «Детская городская больница» МЗ ХК при начислении выплат с учетом среднего заработка, согласно п. 16 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной

платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (ред. от 10.12.2016 г.).

Индексация среднего заработка проводится при условии, повышении должностных окладов у всех работников Учреждения.

6.5. Средняя заработная плата за период нахождения работника в командировке (включая дни нахождения в пути, в том числе время вынужденной остановки в пути) сохраняется за все дни работы по графику, установленному в учреждении. Расчет средней заработной платы за период нахождения работника в командировке ведется по основной должности.

**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 в пределах фонда оплаты труда государственного учреждения.

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;
- 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

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 на 2022 г.	Процентов	99-105
Выполнение месячного планового задания по пролеченным больным в круглосуточном стационаре	Пролеченные больные	248
Средняя длительность лечения в МО, оказывающих медицинскую помощь в стационарных условиях	Дней	11,7
Эффективность деятельности МО, оказывающих медицинскую помощь в стационарных условиях, на основе оценки показателей целевого использования коечного фонда (средняя занятость койки в году)	Дней	333
Соблюдение стандартов оказания медицинской помощи	Процент	100
Удовлетворенность населения медицинской помощью	Процентов от числа опрошенных	69,5
Количество обоснованных жалоб, в том числе на несоблюдение сроков ожидания и на отказ в оказании медицинской помощи, предоставляемой в рамках территориальной программы	Единиц на 1 тыс. населения	0,095
Внутренний контроль качества и безопасности медицинской деятельности	Процентов	100

Результаты независимой оценки качества оказания услуг медицинскими организациями	Процентов	100
--	-----------	-----

2.1.2. В амбулаторно-поликлиническом подразделении КГБУЗ «ДГБ»:
Таблица №2

Показатель	Единица измерения	Целевые значения
Выполнение объемов обращений по поводу заболеваний в рамках подушевого финансирования	Процентов	99-105
Удовлетворенность населения медицинской помощью	Процентов от числа опрошенных	69,5
Количество обоснованных жалоб	Единиц на 1 тыс. населения	0,306
Доля впервые выявленных заболеваний при профилактических медицинских осмотрах, в том числе в рамках диспансеризации, в общем количестве впервые в жизни зарегистрированных заболеваний в течение года	Процентов	6,2
Доля впервые выявленных заболеваний при профилактических медицинских осмотрах несовершеннолетних в общем количестве впервые в жизни зарегистрированных заболеваний в течение года у несовершеннолетних	Процентов	18,2
Эффективность деятельности МО, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях, на основе оценки выполнения функции врачебной должности	Посещений	4500

2.1.3. Руководителю государственного учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия по итогам работы за месяц в размере до 30% должностного оклада. Размер ежемесячной премии руководителю определяется с учетом результатов деятельности в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы государственного учреждения, подведомственного министерству здравоохранения Хабаровского края;

- премия итогам предпринимательской деятельности в размере 1% от суммы доходов, полученных КГБУЗ «ДГБ», от предпринимательской деятельности за расчетный месяц, но не более 25% должностного оклада без учета других повышений, надбавок и доплат.

- единовременная премия за личный трудовой вклад в развитие здравоохранения.

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

- 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.

- Премиальные выплаты по итогам работы за месяц 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 экономии фонда оплаты отчетного периода (ЭкФОТотч) к плановой заработной плате по должностным окладам (ПлЗПокл).

$$\text{Ккор1} = \text{ЭкФОТотч} / \text{ПлЗПокл}.$$

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, с применением районного и северного коэффициентов.

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 01.10.2021 года.

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

Прошнуровано,
пронумеровано
лист(ов)
1
Главный врач КГБУЗ «ДПБ»
Торшан О.А.Г. орляч
2002г.
Председатель ЦОП КГБУЗ «ДПБ» ХК МЗ
О.М. Архипенкова
2022г.

