КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения здравоохранения «Ульяновская областная клиническая наркологическая больница» на 2015-2018 г.г.

2015 ГОД

1. государственное учреждение здравоохранения «Ульяновская областная клиническая наркологическая больница» (ГУЗ УОКНБ)

(полное наименование организации с указанием сокращённого наименования при его наличии)

2. Белянкин Михаил Владимирович, 45-15-21, uoknb73@mail.ru

(фамилия, имя, отчество (полностью), телефон, электронный адрес работодателя (представителя работодателя), индивидуального предпринимателя)

Зашихина Ольга Павловна, 8-927-984-47-96, alenka458611@mail.ru

(фамилия, имя отчество (полностью), телефон, электронный адрес председателя первичной профсоюзной организации)

3. 432032, г. Ульяновск, ул. Полбина, д. 34

(реквизиты, почтовый индекс, адрес организации, индивидуального предпринимателя)

4. здравоохранение

(отрасль народного хозяйства)

5. государственное учреждение

(организационно-правовая форма организации)

6. осуществление лечебной деятельности

(основные виды деятельности)

7. 08.07.1996 № 3013087, мэрия г. Ульяновска

(дата, номер и место выдачи свидетельства о государственной регистрации, свидетельства индивидуального предпринимателя)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения здравоохранения «Ульяновская областная клиническая наркологическая больница» на 2015-2018 годы

Представитель Работодателя:

Главный врач

_____М.В.Белянкин

МП

Представитель Работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

_____Зашихина О.П.

МП

Зарегистрирован в Главном управлении труда, занятости и социального благополучия Ульяновской области

№ _____от _____2015 года

Заключён на общем собрании работников ГУЗ УОКНБ

«17» сентября 2015 г.

г.Ульяновск, 2015 г.

Коллективный договор (соглашение) зарегистрированы в департаменте занятости населения, труда и развития социального партнерства Главного управления труда, занятости и социального благополучия Ульяновской области

«___»_____20___года, рег.№_____

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор государственного учреждения здравоохранения «Ульяновская областная клиническая наркологическая больница» (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключённым между Работниками государственного учреждения здравоохранения «Ульяновская областная клиническая наркологическая больница» (далее – Работники) и государственным учреждением здравоохранения «Ульяновская областная клиническая наркологическая больница» в лице главного врача М.В.Белянкина (далее – Работодатель) в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее – трудовое законодательство).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель – государственное учреждение здравоохранения «Ульяновская областная клиническая наркологическая больница»,

(наименование организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации, индивидуального предпринимателя)

в лице главного врача М.В.Белянкина, действующего на основании Устава

(должность, Ф.И.О. руководителя организации, работодателя - индивидуального предпринимателя или уполномоченных ими лиц в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами и локальными нормативными актами организации)

и Работники, представленные первичной профсоюзной организацией государственного учреждения здравоохранения «Ульяновская областная клиническая наркологическая больница», в лице председателя Зашихиной О.П.

(полное наименование ППО и профсоюза)

1.3. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

регулирования социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующих её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Работодатель и Работники признают ППО ГУЗ УОКНБ и её Профсоюзный комитет единственным представителем интересов Работников – членов профсоюза, а при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров и в других случаях, установленных трудовым законодательством, интересы всех Работников.

Работодатель по письменному заявлению Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, ежемесячно перечисляет бесплатно на счёт ППО (через бухгалтерию организации) денежные средства в размерах, установленных Профсоюзным комитетом, одновременно с выплатой заработной платы.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех

Работников организации, включая работников ППО.

Отдельные социальные льготы и гарантии, не предусмотренные ТК РФ и другими федеральными законами, распространяются только на членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюз на представление их интересов в соответствии с законодательством.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан с учётом положений Соглашения между Федерацией организаций профсоюзов Ульяновской области, объединениями работодателей Ульяновской области, Правительством Ульяновской области на 2013-2015 годы от 24.12.2012 № 280-ДП, Дополнительного Соглашения от 20.02.2015 № 11-ДП к вышеуказанному Соглашению и Регионального Соглашения между Ульяновским областным объединением организаций профсоюзов «Федерация организаций профсоюзов Ульяновской области», объединениями работодателей Ульяновской области, Правительством Ульяновской области о минимальной заработной плате в Ульяновской области от 10.06.2015 № 75-ДП (далее – Региональное Соглашение № 75-ДП), Отраслевым Соглашением между Ульяновской областной организацией профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации и Министерством здравоохранения, социального развития и спорта Ульяновской области по основным направлениям социально-экономической защиты работников здравоохранения на 2014 - 2016 г.г.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (после обсуждения на собрании работников).

1.7. Работодатель обязуется информировать Работников, их представителей о результатах финансово-экономической деятельности работодателя и о выполнении коллективного договора по итогам работы не реже двух раз в год: за полугодие и год.

1.8. Работодатель обязуется, в течение 3-х дней после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменений и (или) дополнений к нему всех Работников организации, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать доступность и гласность содержания, выполнения условий коллективного договора (путём проведения собраний и др.) (ст. 68 ТК РФ).

Если вступление в силу коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему, его отдельных положений) способно повлечь изменение определённых сторонами условий трудовых договоров с работниками (работником), работодатель обязан ознакомить работников с такими изменениями не позднее чем за 2 месяца до их введения, если иные сроки не установлены трудовым законодательством.

1.9. Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению, дополнению и (или) изменению коллективного договора и контролю за его выполнением образуется комиссия.

1.10. Действие настоящего коллективного договора распространяется на правоотношения, возникшие с 05 сентября 2015 года.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение

качества оказываемых услуг населению, повышение производительности труда на основе внедрения нового оборудования и технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда. В этих целях:

Работодатель обязуется:

2.1. Добиваться стабильной деятельности организации, дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда, тарифных ставок (окладов) и расценок ниже установленных.

2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.3. Обеспечивать Работников необходимыми материалами, инструментами, иными средствами и предметами, необходимыми для выполнения работы, надлежащего качества.

2.4. Создавать условия для освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.5. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.6. Обеспечить подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование работников.

2.7. В случае ухудшения финансового состояния учреждения, подачи кредитором (кредиторами) в суд заявления о признании предприятия банкротом, немедленно извещать Профсоюзный комитет в целях принятия совместных мер по стабилизации ситуации и минимизации негативных последствий для работников.

2.8. Представлять Профсоюзному комитету бесплатно необходимую информацию:

для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;

для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;

по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

о предстоящей реорганизации, ликвидации, изменении подведомственности организации, изменении ее структуры, передачи организации, её подразделений, имущества в аренду, доверительное управление и т.д. не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, если иной срок не установлен трудовым законодательством;

о введении технологических изменений, которые повлекут за собой изменение условий труда работников, в срок не позднее чем за два месяца;

о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;

об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

о результатах производственно - хозяйственной деятельности;

об изменении показателей финансово-экономического развития учреждения, норм и нормативов, технологий и т.п.;

о назначении (заключении трудовых договоров) и прекращении трудовых договоров с руководителями и заместителями руководителя организации, её

подразделений;

о предстоящих изменениях, определённых сторонами условий трудовых договоров с работниками, не позднее, чем за два месяца;

о предстоящем высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, учредительными документами работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.9. Содействовать инициативе работников в части создания первичных профсоюзных организаций, создавать условия, обеспечивающие деятельность ППО и Профсоюзного комитета в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.10. Учитывать мнение Профсоюзного комитета или согласовывать с ним проекты текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.11. Своевременно выполнять предписания органов государственного контроля (надзора), муниципального контроля, представления соответствующих правовых и технических инспекций (инспекторов) труда профсоюзов по устранению нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.12. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией, в формах:

учёта мнения Профсоюзного комитета или согласования с Профсоюзным комитетом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором (ч. 2, 3 ст. 8 ТК РФ);

обязательного участия Профсоюзного комитета в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя и высвобождением работников;

проведения с Профсоюзным комитетом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и законные интересы работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате работников, ее индексации и т.д.;

обсуждения с Профсоюзным комитетом вопросов о работе организации, внесения предложений по её совершенствованию;

обсуждения с Профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития организации;

участия Работников (их уполномоченных представителей) в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, его принятии и изменении и (или) дополнении, в том числе посредством участия в принятии коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему) на общем собрании (конференции) работников;

в иных формах, определённых трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.13. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права работников.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.14. Способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием, совместно с Работодателем, экономического трудового соревнования Работников, повышением эффективности их труда.

2.15. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.16. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

2.17. Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих трудовому законодательству, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам Работодателя.

2.18. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

2.19. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.20. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.21. Способствовать доведению Работодателем до Работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.22. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению организацией, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, развитию экономического соревнования, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.23. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности или штатов работников, ликвидации Работодателя, простоя, изменения определённых сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращением численности или штата Работников.

В случае задержки выплаты заработной платы работникам принимать меры по принудительному взысканию задолженности по заработной плате через комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) Работодателя или в судебном порядке.

Инициировать создание КТС Работодателя, с утверждением Профсоюзным

комитетом кандидатур представителей Работников в КТС с последующим их утверждением на общем собрании (конференции) работников.

В случае банкротства Работодателя принимать меры по представительству интересов работников при проведении процедур, применяемых в деле о банкротстве.

2.24. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

2.25. Добиваться роста реальной заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

2.26. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

Работники обязуются:

2.27. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.28. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.29. Выполнять установленные нормы труда.

2.30. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других работников.

2.31. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.32. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю.

2.33. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя).

2.34. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

Работодатель имеет право:

2.35. Поощрять Работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качественные показатели.

2.36. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.37. Принимать локальные нормативные акты.

2.38. Создавать объединения работодателей, вступать в них в целях представительства и защиты своих прав.

2.39. Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.40. В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором, Уставом отраслевого профсоюза.

Профсоюзный комитет имеет право:

получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам;

свободно распространять информацию о своей деятельности;

оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам-членам профсоюза.

Работник имеет право на:

2.41. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.42. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.43. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями.

2.44. Своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

2.45. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.

2.46. Полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.47. На подготовку и дополнительное профессиональное образование.

2.48. Участие в управлении организацией, в том числе через своих представителей в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и уставом Работодателя формах.

2.49. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.50. Возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.51. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.52. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещёнными законом.

2.53. Внесение предложений по совершенствованию наркологической помощи, по устранению неэффективных финансовых затрат при оказании медицинских услуг, по улучшению качества оказания медицинской помощи.

2.54. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется с 01 января 2016 года в соответствии с Региональным Соглашением № 75-ДП обеспечивать минимальную месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности): в сфере бюджетного сектора экономики работникам организаций, учреждённых Ульяновской областью или муниципальными образованиями Ульяновской области, в размере 6500 рублей.

Минимальной месячной заработной платой считается минимальная сумма выплат работнику организации, включающая должностной оклад, ставку заработной платы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, произведённые в текущем месяце, предусмотренные локальными нормативными актами.

3.3. Оплачивать труд Работников в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда, которое принимается Работодателем с учётом мнения и по согласованию с Профсоюзным комитетом и является неотъемлемой частью данного коллективного договора (Приложение № 1) (ст. 135, 143 ТК РФ).

3.4. Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) согласно Положению о материальном стимулировании, принятому с учётом мнения и по согласованию с Профсоюзным комитетом (Приложение № 2).

3.5. Изменения размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников бюджетных организаций предусматриваются нормативными правовыми актами органов государственной власти Ульяновской области.

3.6. Обеспечивать своевременную и в полном объёме выплату Работникам заработной платы. В случае задержки заработной платы по вине Работодателя она выплачивается с учётом индексации, в размере не ниже индекса цен, установленного Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Ульяновской области (Ульяновскстат) за соответствующий период.

3.7. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).

3.8. Время приостановления Работником работы ввиду задержки Работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если Работник известил Работодателя о начале простоя в письменной форме (ст. 142 ТК РФ), оплачивать как простой по вине Работодателя – в размере не менее средней заработной платы Работника.

3.9. Задолженность по заработной плате за предыдущие периоды (при недостаточности средств на счёте) выплачивать в соответствии с согласованными с

Профсоюзным комитетом сроками погашения.

3.10. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению Работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы продуктами, товарами и услугами, пригодными для работника или членов его семьи по ценам не выше рыночных (ст. 131 ТК РФ).

3.11. Оплату труда работников, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда производить в повышенном размере, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом, трудовым договором.

3.12. Устанавливать при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, доплаты, конкретный размер которых устанавливается по соглашению между работником и Работодателем с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.13. Выплачивать Работникам, переведённым на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников, компенсацию в течение 2-х месяцев, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежней работе (должности).

3.14. Сохранять среднюю заработную плату и место работы Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения.

3.15. Сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований.

3.16. Оплачивать сверхурочную работу за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

3.18. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально

времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

3.19. Введение, замену и пересмотр норм труда производить по согласованию с Профсоюзным комитетом по мере совершенствования и (или) внедрения нового оборудования, медицинских технологий и проведения иных мероприятий, обеспечивающих эффективное и качественное оказание медицинской помощи, а также увеличение финансовых затрат в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Внеочередной пересмотр норм труда возможен, если при специальной оценки условий труда выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению Работодателя ранее предусмотренного срока, если они перевыполняются за счёт применения Работниками новых технологий, навыков, высокой квалификации, профессионального опыта.

3.20. Выплачивать работникам заработную плату в безналичной форме в дни, определенные Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором. В случае отсутствия у работника зарплатной банковской карты – заработная плата выдается наличными в кассе учреждения.

Расходы, связанные с перечислением средств на счёт работника несёт работодатель.

3.21. Выдавать Работникам расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за день до выдачи заработной платы, а также о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд РФ.

3.22. Установить плановый размер 1-ой части заработной платы из расчёта 40% заработной платы Работников.

Выдавать внеплановую 1-ю половину заработной платы Работникам по их личным заявлениям в счёт заработной платы в размере до 60% среднего месячного заработка, по согласованию с Работодателем и при условии отработанного времени не менее половины месячной нормы.

3.23. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае не своевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска либо если работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Расчёт средней заработной платы работника для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. (ч. 6 ст. 139 ТК РФ).

3.24. Устанавливать по согласованию с Работником размер компенсации за использование личного автомобиля в служебных целях, если размер и порядок выплаты такой компенсации не установлены в централизованном порядке.

3.25. Ставить в известность Работника об изменении определённых сторонами условий трудового договора, в случаях, когда изменение таких условий в соответствии с трудовым законодательством допускается в одностороннем порядке, не позднее, чем за два месяца.

3.26. Не снижать заработную плату работникам, получающим оклад (должностной оклад) при наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней, в которые они не привлекались к работе.

Работникам, за исключением получающих оклад (должностной оклад), при наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней, в которые они не привлекались к работе, выплачивать дополнительное вознаграждение в размере не ниже среднего дневного заработка за каждый такой день (ст. 112 ТК РФ).

3.27. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

При этом работнику Работодатель обязан предлагать всю имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, как в данной местности, так и в других местностях.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырёх месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется (ст. 73 ТК РФ).

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовым договором, заключённым в письменной форме. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством, а также отраслевым и региональным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется:

4.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

4.3. Срочные трудовые договоры заключать с принимаемыми вновь работниками только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

4.4. Предусмотреть на 2015-2018 год 1 рабочее место для трудоустройства инвалидов.

4.5. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

4.6. Изменять определённые сторонами условия трудового договора, в том

числе осуществлять перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.7. Рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией организации, её подразделений, изменением формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления функционирования учреждения, влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с участием Профсоюзного комитета.

4.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ, в письменной форме сообщать об этом Профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – соответственно не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ, п. 2. ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

При угрозе массовых увольнений с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом принимать меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями (ст.180 ТК РФ).

Осуществлять подготовку работников (их профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, которые определяются настоящим коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4.9. Разрабатывать совместно с Профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, ухудшения финансово-экономического положения организации, сокращения численности или штата Работников.

4.10. В целях координации и осуществления предварительных мер по смягчению последствий массового высвобождения работников, принимать решения по вопросам приватизации, реструктуризации, перепрофилирования, передачи в аренду, доверительное управление, ликвидации или банкротства организации с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом.

4.11. Представлять в Профсоюзный комитет не позднее чем за 2 месяца (при массовом увольнении не позднее чем за 3 месяца) до начала проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, подлежащих увольнению, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В целях обеспечения соблюдения прав и гарантий, предоставленных высвобождаемым работникам, определения наличия у них льгот, ограничений и преимуществ, учитываемых при увольнении в случае сокращения численности и штата Работников, принимать решения об увольнении помимо соблюдения порядка, установленного трудовым законодательством, с учётом мнения комиссии, создаваемой на паритетной основе из представителей Работников и Работодателя.

4.12. При сокращении численности или штата обеспечить преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо категорий работников, предусмотренных ТК РФ, предпочтение на оставление на работе имеют:

семейные при наличии двух и более иждивенцев;

работники за 2 года до наступления пенсионного возраста:

лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;

руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных организаций профсоюза и их структурных подразделений, не освобожденных от основной работы;

многодетные матери (отцы);

другие категории работников (ст. 179 ТК РФ).

При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.13. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза, может быть произведено только с предварительного согласия Профсоюзного комитета (часть 2 ст. 82 ТК РФ).

Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) Профсоюзного комитета, выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации структурных подразделений организации, не освобождённых от основной работы, а также с руководителем Профсоюзного комитета и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 8, ч. 1 ст. 374 ТК РФ).

4.14. В случае угрозы массового высвобождения работников Работодатель с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом обязан:

отказаться от привлечения работников к сверхурочным работам (или сократить их количество), работам в выходные и нерабочие праздничные дни (кроме подразделений с круглосуточным режимом работы), а также к работам на условиях совместительства, совмещения;

приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники;

отказаться от услуг субподрядчиков для выполнения работ, которые могут быть выполнены Работниками организации;

проводить мониторинг возможностей внутриучрежденческих переводов Работников и переводить работников с их согласия на другую должность;

вводить в порядке, установленном ТК РФ, режим неполного рабочего времени (кроме подразделений с круглосуточным режимом работы), продолжительностью не менее половины нормы рабочего времени с учётом мнения и по согласованию с Профсоюзным комитетом и по соглашению с Работником с предупреждением об этом Работников не позднее, чем за два месяца (ч. 2, 5 ст. 74 ТК РФ).

4.15. Заключать с Работниками договоры о подготовке и дополнительном профессиональном образовании без отрыва от производства.

4.16. Предоставлять Работникам, получившим уведомление об увольнении по

снованиям, предусмотренным пунктами 1, 2, 3 части 1 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.17. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора.

4.18. Содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию в получении дополнительного профессионального образования.

4.19. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (внедрение нового оборудования и технологий, структурная реорганизация учреждения, другие причины), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя в порядке, установленном ТК РФ, за исключением изменения трудовой функции Работника.

Если работник не согласен работать в новых условиях, а также в иных случаях, установленных ТК РФ, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, как имеющиеся у него в данной местности, так и в других местностях.

Изменения определённых сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящим пунктом, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным настоящим коллективным договором, соглашениями.

4.20. Продолжительность рабочего времени конкретного работника, которому трудовым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ч. 2 ст. 92 ТК РФ) может устанавливаться трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора с учётом результатов специальной оценки условий труда.

4.21. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путём заключения отдельного соглашения к трудовому договору, установленная сокращенная продолжительность рабочего времени работника, занятого на работах с вредными и (или опасными) условиями труда, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размере не ниже среднего дневного заработка, исчисленного пропорционально отработанному времени (ч. 3 ст. 92 ТК РФ).

Профсоюзный комитет обязуется:

4.22. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов организации, трудовых договоров, настоящего коллективного договора, соглашений.

4.23. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

4.24. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза

(ст. 373 ТК РФ) и принятии локальных нормативных актов Работодателя (ст. 372 ТК РФ).

4.25. Обеспечивать защиту и представительство Работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем.

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

4.27. Предпринимать предусмотренные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны Соглашения договорились, что режим рабочего времени и времени отдыха в учреждении устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, составленным на основании Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов.

5.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем по согласованию с профкомом и являются приложением к коллективному договору (приложение № 3).

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия работника.

6.2. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в организации.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Разработать и, после согласования с Профсоюзным комитетом, утвердить план мероприятий по охране труда.

6.3.2. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.3. Создать на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комитет (комиссию) по охране труда.

6.3.4. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей профессионального союза в целях проведения проверок условий и охраны труда, предоставлять информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

6.3.5. Разрабатывать и по согласованию с Профсоюзным комитетом утверждать Правила и Инструкции по охране труда.

6.3.6. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

6.3.7. Обеспечить работников сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ) в соответствии с установленными нормами.

6.3.8. На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

6.3.9. Проводить специальную оценку условий труда (далее - СОУТ) с обязательным участием представителей Профсоюзного комитета и уполномоченных лиц по охране труда профсоюза.

По результатам СОУТ устанавливать работникам социальные гарантии и компенсации за вредные и (или) опасные условия труда (сокращённая продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышение оплаты труда) с учётом отраслевых (межотраслевых) тарифных и регионального соглашений. Не допускать снижения социальных гарантий и компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда по результатам СОУТ при условии сохранения на рабочих местах вредных производственных факторов, ранее выявленных при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.3.10. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет с вредными и (или) опасными условиями труда;

- обеспечить гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством работникам, совмещающим работу с обучением.

6.3.11. Совместно с Профсоюзным комитетом, уполномоченными лицами по охране труда профсоюза, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях.

6.3.12. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзным комитетом вопросы выполнения плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

Обеспечивать Работников полной и достоверной информацией об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

6.3.13. Не допускать дискриминацию работников, живущих с ВИЧ/СПИД.

6.4. Профсоюзный комитет обязуется:

6.4.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности в учреждении.

6.4.2. Вносить предложения Работодателю по вопросам улучшения работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении.

6.4.3. Контролировать расходование средств на охрану труда.

6.4.4. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

6.4.5. Контролировать исполнение законодательства о возмещении вреда работникам (а также членам семьи погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве, а также законодательства о специальной оценке условий труда.

6.4.6. Организовать представление уполномоченными (доверенными) лицами

по охране труда профсоюза, статистического отчета 1-У (Отчет о работе уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюза) по полугодиям не позднее 15 января и 15 июля.

6.4.7. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, уполномоченные лица по охране труда профсоюза вправе потребовать от Работодателя приостановки работ и немедленного устранения этих нарушений.

6.4.8. Принимать участие в организации экологических субботников.

6.4.9. Принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.5. Работники в области охраны труда обязуются:

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

6.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.3. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.5.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

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

6.5.6. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.

6.5.7. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми качественными средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

6.5.8. Вносить предложения по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах и добиваться их реализации.

6.5.9. Знакомиться с результатами специальной оценки условий труда под роспись.

7. Примерная смета расходования средств на мероприятия по охране труда в ГУЗ УОКНБ на 2016 год определён в приложении № 4 к коллективному договору.

Перечень видов работ, выполняемых в порядке текущей эксплуатации электроустановок, определён в приложении № 5 к коллективному договору.

Вид работ и профессий, к которым предъявляются дополнительные требования безопасности, определён в приложении № 6 к коллективному договору.

Перечень профессий и должностей, обеспечиваемых спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, определён в приложении № 7 к коллективному договору.

Перечень профессий, к которым предъявляются дополнительные требования по охране труда и подлежащие ежегодному обучению и проверке знаний, определён в

приложении № 8 к коллективному договору.

Перечень электротехнологического персонала, которым необходимо иметь соответствующую 2 группу по электробезопасности, определён в приложении № 9 к коллективному договору.

Перечень должностей ИТР и электротехнического персонала, которым необходимо иметь соответствующую группу по электробезопасности, определён в приложении № 10 к коллективному договору.

Перечень профессий и видов работ, не подлежащих прохождению инструктажа на рабочем месте, определён в приложении № 11 к коллективному договору.

Перечень профессий и видов работ, по которым необходимо проведение инструктажей на рабочих местах, определён в приложении № 12 к коллективному договору.

Перечень должностей неэлектротехнического персонала, которым необходимо иметь 1 группу по электробезопасности, определён в приложении № 13 к коллективному договору.

Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам ГУЗ УОКНБ, определён в приложении № 14 к коллективному договору.

Нормы комплектования средствами защиты определён в приложении № 15 к коллективному договору.

Перечень профессий руководителей и специалистов ГУЗ УОКНБ, подлежащих обучению и проверке знаний по охране труда, определён в приложении № 16 к коллективному договору.

Перечень профессий, связанных с вредными производственными факторами, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, определён в приложении № 17 к коллективному договору.

Перечень профессий и должностей работников, обеспечиваемых бесплатной выдачей молока или других равноценных пищевых продуктов (при наличии вредных условий труда) в ГУЗ УОКНБ, определён в приложении № 18 к коллективному договору.

Перечень рабочих мест, для которых необходима выдача смывающих и обезвреживающих средств, определён в приложении № 19 к коллективному договору.

Перечень профессий, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве, определён в приложении № 20 к коллективному договору.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Работодатель обязуется:

7.1. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в свободное от работы время.

7.2. Обеспечить предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, в летнее или другое удобное для них время года.

7.3. Предоставлять женщинам, имеющим ребёнка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября при совпадении его с рабочим днём, с сохранением средней заработной платы.

7.4. Распространить на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством.

8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ

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

В целях пополнения организации молодыми кадрами, более эффективного их участия в развитии организации, обеспечения условий труда и социальной защиты молодежи:

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Проводить во всех подразделениях организации встречи руководителей с молодёжью.

8.1.2.Организовать работу с молодыми семьями.

8.1.3. По своему усмотрению устанавливать единовременные денежные выплаты молодым специалистам после приема на работу.

Указанная выплата выплачивается помимо выплат, предусмотренных Законом Ульяновской области «О мерах социальной поддержки отдельных категорий молодых специалистов на территории Ульяновской области».

8.2. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

8.2.1. Способствовать созданию в организации совета молодежи, молодёжной комиссии Профсоюзного комитета.

8.2.2. Способствовать адаптации молодых работников в организации.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

8.3.1. Создать при профсоюзном комитете молодёжную комиссию.

8.3.2. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

8.3.3. Вести контроль за соблюдением установленных трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями условий, льгот и гарантий для молодых работников.

8.3.4. Информировать молодых работников о деятельности профсоюзных организаций по вопросам защиты их социально-экономических интересов.

8.3.5. Проводить обучение молодых работников по ведению переговоров с Работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (повышение зарплаты, механизм её индексации, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.).

8.3.6. Организовывать конкурсы, вечера отдыха и т.д.

8.3.7. Осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций,

установленных законодательными актами Российской Федерации и Ульяновской области ветеранам войны и труда, воинам-интернационалистам, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам и другим категориям граждан.

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

9.3. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

9.5. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного страхования, включая льготное.

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

9.7. Информировать работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

9.8. Своевременно обеспечить проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом.

9.9. Из средств от оказания платных услуг, оставшихся в распоряжении учреждения, после возмещения всех расходов, уплаты налогов и других обязательных платежей, выплачивать материальную помощь:

- лицам, впервые вступающим в брак в размере 3000 руб.;
- в связи с рождением (усыновлением) ребенка в размере 2000 руб.;
- в связи с юбилейными датами работников с 50 летнего возраста в размере 1000 руб.;
- в связи с выходом работника на пенсию и прекращении трудовой деятельности: при наличии стажа в учреждении до 10 лет в размере 1000 руб., свыше 10 лет в размере 2000 руб.;
- на погребение работников учреждения – 3000 руб.;
- на погребение близких родственников (супруг, родители, дети) – 2000 руб.;
- в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству представительного органа работников.

9.10. Предоставлять Работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с участием в похоронах родных и близких – 3 календарных дня.

9.11. 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 работодателем.

Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы (не более 3 календарных дней) в связи с бракосочетанием детей работника.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

9.12. Выделять транспортные средства (за исключением спецтранспорта)

Работникам организации для хозяйственно-бытовых нужд с оплатой ГСМ с учетом пробега транспортного средства.

9.13. При необходимости создания комиссии об индивидуальном (персонифицированном) учете проводить обучение членов комиссии, специалистов, профсоюзного актива по вопросам, связанным с Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

Профсоюзный комитет обязуется:

9.14. Предоставлять бесплатное выделение новогодних подарков детям (до 14 лет) Работников, являющихся членами профсоюза.

9.15. Обеспечить детей Работников члена профсоюза льготными путевками на период каникул в оздоровительные учреждения.

9.16. Доводить до работников информацию о распространении УООПСРЗ РФ профсоюзных путевок с 20 % скидкой на круглогодичное санаторно-курортное лечение и отдых в профсоюзных санаторно-курортных учреждениях Российской Федерации и зарубежья.

9.17. Активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом Работников.

9.18. Осуществлять контроль за обеспечением сохранности архивных документов организации по личному составу.

9.19. Оказывать практическую помощь в реализации пенсионных прав работников.

10. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Работодатель обязуется:

10.1. Создать необходимые условия для удовлетворения культурно-духовных запросов Работников, массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, развития народного художественного творчества.

Профсоюзный комитет обязуется:

10.2. Проводить организационную работу по удовлетворению культурно-духовных запросов Работников, массовому приобщению Работников к здоровому образу жизни, развитию народного художественного творчества.

10.3. Организовать массовые мероприятия:

10.4. Поощрять по итогам года членов профсоюза, ведущих здоровый образ жизни.

11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

11.1. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией (п. 3 статьи 16 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 52 ТК РФ).

11.2. Профсоюзный комитет осуществляет профсоюзный контроль за

соблюдением работодателем и уполномоченными им лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнением условий соглашений, настоящего коллективного договора. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

11.3. Работодатель создает условия для участия представителей Профсоюзного комитета в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

11.4. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором (статьи 379 и 380 ТК РФ).

11.5. Работодатель и Профсоюзный комитет образуют комиссию по трудовым спорам и организуют её работу.

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства в сфере труда, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

12.2. Работодатель создаёт условия для осуществления деятельности ППО, Профсоюзного комитета (ст. 377 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

12.3. Соблюдать права профсоюзной организации и её выборных органов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором, соглашениями (глава 58 ТК РФ).

12.4. Не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены данного профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.5. Представлять Профсоюзному комитету по его запросу не позднее двух недель со дня получения запроса бесплатно полную и достоверную информацию, предусмотренную ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором, соглашениями, в том числе по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

необходимым для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

непосредственно затрагивающим интересы работников (статьи 22, 37, 51, 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.6. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте; предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи (телефон, телефакс, электронную почту и т.п.) и оргтехники.

12.7. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимых для деятельности Профсоюзного комитета.

12.8. Распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобождённых председателя, его заместителей и работников аппарата Профсоюзного комитета (ст. 375 ТК РФ).

12.9. Предоставить председателю Профсоюзного комитета возможность участия в работе коллегиального руководящего органа организации с правом голоса (ст. 53 ТК РФ).

12.10. Расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобождёнными, штатными и не освобождёнными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей.

12.11. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов.

12.12. Гарантировать права на труд Работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобождённым от основной работы (ст. 374 ТК РФ), освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 ТК РФ), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).

12.13. Освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя членов профсоюзных органов, представителей ППО в комиссиях на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утверждёнными профсоюзными органами.

12.14. Освобождать членов профсоюзных органов, не освобождённых от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя.

12.15. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.16. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

13.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, при реорганизации в форме преобразования.

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

13.4. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

13.5. При ликвидации государственного учреждения здравоохранения «Ульяновская областная клиническая наркологическая больница» коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

13.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения.

Приложение № 1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО
ГУЗ «Ульяновская
областная клиническая
наркологическая больница»

О.Г.Пашкина
«__» 09 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГУЗ
«Ульяновская
областная клиническая
наркологическая больница»

М.В.Белянкин
«__» 09 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников государственного учреждения здравоохранения «Ульяновская областная клиническая наркологическая больница»

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано на основании статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Ульяновской области от 10.06.2013 № 230-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных казённых и бюджетных государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство здравоохранения Ульяновской области» и предусматривает порядок определения окладов (должностных окладов), установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), перечень видов, формы и предельные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам государственного учреждения здравоохранения «Ульяновская областная клиническая наркологическая больница» (далее – ГУЗ УОКНБ), в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство здравоохранения Ульяновской области.

2. Порядок установления окладов

2.1. Оклады (должностные оклады) работников ГУЗ УОКНБ (далее также работники), устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учётом повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой работы.

Оклады (должностные оклады) работников, которым присваивается квалификационная категория по итогам аттестации, за исключением работников, указанных в пункте 6.6 раздела 6 настоящего Положения, увеличиваются на коэффициент:

	Высшая категория	I категория	II категория
1	2	3	4
Для должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры», должностей, отнесенных ко второму квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	0,25	0,2	0,1
Для должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал», должностей, отнесенных к первому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	0,2	0,15	0,1

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) медицинских и фармацевтических работников соответствующих профессиональных квалификационных групп, определённых приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по должностям работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, соответствующих профессиональных квалификационных групп, определённых приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

2.4. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, определённых приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются в форме процентных доплат к окладам (должностным окладам) работников согласно Перечню структурных подразделений и должностей, работа в которых даёт право работникам на установление доплат в связи с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (приложение № 4 к настоящему Положению).

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). Указанные выплаты устанавливаются в форме процентных доплат к окладам (должностным окладам) и производятся:

а) работникам ГУЗ УОКНБ за работу в ночное время в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу и работникам связи станций (отделений) скорой медицинской помощи доплата за работу в ночное время производится в размере не менее 100 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Перечень должностей работников ГУЗ УОКНБ, которым производится доплата за работу в ночное время, установлен в приложении № 5 к настоящему Положению.

б) работникам за работу в выходные (в соответствии с установленным графиком работы) и (или) нерабочие праздничные дни в размере одинарной части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.1.2.1. Перечень профессий и должностей работников учреждения по которым могут устанавливаться доплаты при выполнении работ различной квалификации (совмещении профессий, должностей) определен в приложении № 6 к настоящему Положению.

3.1.2.2. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень должностей, дающих право на повышение оплаты труда в размере 4 % тарифной ставки (оклада) определён в приложении № 7 к настоящему Положению.

3.2. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ульяновской области, регулирующим вопросы, связанные с установлением указанных надбавок.

3.3. Конкретные виды, формы и размеры выплат компенсационного характера, предоставляемых работникам, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ГУЗ УОКНБ, в соответствии с законодательством с учётом специальной оценки условий труда.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Данные выплаты устанавливаются с применением коэффициента дополнительных услуг.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг. Указанные выплаты устанавливаются с применением коэффициента качества.

4.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Указанные выплаты устанавливаются с применением коэффициента непрерывности.

4.1.4. Премии по итогам работы за определённый период времени.

4.1.5. Доплаты за учёную степень.

4.1.6. Надбавки за почётное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, почётное звание Ульяновской области.

4.1.7. Надбавки, отражающие отраслевые особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

4.1.8. Персональные надбавки.

4.2. Коэффициент дополнительных услуг устанавливается работникам за выполнение дополнительных работ сверх нормы и применяется для расчёта размера выплат за интенсивность и высокие результаты работы, распределяется дифференцированно в пределах значений от 0,1 до 1,0.

4.3. Коэффициент качества применяется с учётом оценки критериев качества оказанных медицинских услуг, разработанных и утверждённых в ГУЗ УОКНБ, устанавливается к должностному окладу и распределяется в зависимости от дохода, полученного этой организацией.

Критерии оценки качества отражают, в том числе, и основания для осуществления выплат работникам, участвующим во внедрении и выполнении стандартов и порядков стационарной медицинской помощи и повышении доступности амбулаторной медицинской помощи.

4.4. Коэффициент непрерывности устанавливается согласно Порядку установления надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам медицинских организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство здравоохранения Ульяновской области (приложение № 8 к настоящему Положению).

4.5. Премирование работников производится по итогам работы за определённый период времени, в пределах средств на оплату труда, в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения, утверждаемым руководителем ГУЗ УОКНБ с учётом мнения выборного профсоюзного органа и осуществляется единовременно, либо по окончании расчётного периода при условии выполнения конкретных показателей премирования.

4.6. Работникам, имеющим учёную степень, устанавливается доплата к окладу (должностному окладу) с применением коэффициента:

Основание для выплаты	Коэффициент
Кандидат медицинских, фармацевтических, биологических, педагогических наук	0,15

Доктор медицинских, фармацевтических, биологических, педагогических наук	0,6

4.7. Работникам, которым присвоены почетные звания СССР, РСФСР, Российской Федерации, почетное звание Ульяновской области, устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) с применением коэффициента:

Основание для выплаты	Коэффициент качества
Заслуженный работник здравоохранения	0,4
Заслуженный врач, народный врач	0,5

Работникам, награждённым нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) в размере 1000 рублей.

Доплаты и надбавки, предусмотренные пунктами 4.6 и 4.7, устанавливаются только по основному месту работы.

При наличии у работника двух почётных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач» надбавка устанавливается по одному из оснований. При наличии у работника учёной степени и почётного звания доплата и надбавка применяются по каждому из оснований.

4.8. Водителям автомобилей ГУЗ УОКНБ, за ненормированный рабочий день в условиях особого режима работы устанавливается надбавка, отражающая особенности деятельности данной категории работников, в размере 15 процентов оклада (должностного оклада).

4.9. Персональные надбавки устанавливаются работникам с учётом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой ими работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем ГУЗ УОКНБ, в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ульяновской области, содержащими нормы трудового права.

Персональные надбавки, предусмотренные в настоящем пункте, устанавливаются в пределах утверждённого фонда заработной платы и выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.10. Конкретные виды и размеры выплат стимулирующего характера, а также условия их предоставления работникам устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ульяновской области, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя ГУЗ УОКНБ, его заместителей, главной медицинской сестры, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений

5.1. Должностной оклад главного врача ГУЗ УОКНБ, устанавливается Министерством здравоохранения Ульяновской области (далее – Министерство) в зависимости от сложности труда руководителя при заключении с ним трудового договора по типовой форме, утверждённой Правительством Российской Федерации.

5.2. Размер должностного оклада руководителя медицинской организации, подведомственной Министерству, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемой им медицинской организации, подведомственной Министерству.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя ГУЗ УОКНБ (из числа медицинских и немедицинских работников), главной медицинской сестры и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя с учётом квалификации работников, замещающих указанные должности.

5.4. Для руководителей ГУЗ УОКНБ, могут устанавливаться персональные надбавки к должностному окладу в зависимости от установленных заданий в рамках выполнения Программы государственных гарантий оказания жителям Ульяновской области бесплатной медицинской помощи. Указанные персональные надбавки устанавливаются с применением коэффициента управления, дифференцируемого для главного врача, - в размере от 0,5 до 2,0, для заместителей главного врача и главного бухгалтера в размере от 0,1 до 1,5.

Коэффициент управления, связанный с особенностями деятельности главного врача, устанавливается Министерством здравоохранения в трудовом договоре.

Для руководителей структурных подразделений, главной медицинской сестры, коэффициент управления устанавливается в размере от 0,2 до 0,5 к должностному окладу в зависимости от установленных заданий для каждого структурного подразделения.

Для старших фельдшеров, медицинских сестёр коэффициент управления применяется соответственно установленному коэффициенту управления руководителя данного структурного подразделения.

Иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются заместителям главного врача ГУЗ УОКНБ, главной медицинской сестре, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренными настоящим Положением.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю ГУЗ УОКНБ устанавливаются актом руководителя Министерства в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы, установленных Министерством, с учётом результатов деятельности возглавляемой им организации, объёма, сложности работы, выполняемой руководителем, в соответствии с положением о материальном стимулировании руководителей государственных учреждений здравоохранения, утверждённым Министерством.

5.6. Размер выплат стимулирующего характера руководителю медицинской организации, подведомственной Министерству (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качественные показатели, премии по итогам работы), в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета Ульяновской области, не может превышать среднего размера выплат стимулирующего характера работникам возглавляемой им медицинской организации, подведомственной

Министерству, более чем в два раза.

При осуществлении медицинской организацией, подведомственной Министерству, приносящей доход деятельности размер выплат стимулирующего характера руководителю в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, не может превышать среднего размера выплат стимулирующего характера руководителям структурных подразделений и специалистам возглавляемой им медицинской организации, подведомственной Министерству, более чем на 30 процентов.

5.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя ГУЗ УОКНБ (из числа медицинских и немедицинских работников), главной медицинской сестре и главному бухгалтеру могут быть снижены дифференцированно за нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, в том числе допущенные нарушения, выявленные в результате контрольных мероприятий в рамках ведомственного финансового контроля, а так же по результатам проверок, проводимых органами исполнительной власти. Объем нарушений в суммовом выражении, а так же размер снижения стимулирующих выплат представлен в таблице:

№ п\п	Выявлено нарушений на сумму	Размер снижения выплат
1	До 10,0 тыс. руб.	10%
2	До 50,0 тыс. руб.	20%
3	До 100,0 тыс. руб.	30%
4	До 500,0 тыс. руб.	50%
5	До 1000,0 тыс. руб.	75%
6	Свыше 1000,0 тыс. руб.	100%

5.7. Руководителям медицинских организаций, подведомственных Министерству, и их заместителям, имеющим высшее медицинское образование, разрешается вести в указанных медицинских организациях, в штате которых они состоят, работу по специальности в соответствии с законодательством в пределах рабочего времени по основной должности в размере до 0,25 ставки и вне рабочего времени - до 0,5 ставки врача соответствующей специальности с оплатой по коэффициенту дополнительных услуг.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Оплата труда врачей-консультантов, не состоящих в штате ГУЗ УОКНБ, производится в размере одинарной части базового оклада (базового должностного оклада), установленного для общеотраслевых профессий рабочих первого уровня, за час работы с применением следующих коэффициентов:

Врачи-консультанты	Размер коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу), установленному для общеотраслевых профессий рабочих первого уровня
Профессор, доктор наук, народный врач	0,3

Доцент, кандидат наук, заслуженный врач	0,25
Лица, не имеющие ученой степени	0,15

6.2. Порядок оплаты труда врачей-консультантов не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в ГУЗ УОКНБ, в штате которого они состоят.

6.3. Руководитель ГУЗ УОКНБ, самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание указанной медицинской организации в пределах выделенного фонда оплаты труда.

Штатное расписание учреждения утверждается главным врачом по согласованию с Министерством.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых услуг, руководитель учреждения вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.4. Определение размеров окладов (должностных окладов) работников ГУЗ УОКНБ, размеров коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера производится тарификационной комиссией в соответствии с порядком проведения тарификации работников медицинских организаций, подведомственных Министерству (приложение № 9 к настоящему Положению).

6.5. Сотрудники учреждения, из числа прочего персонала, не имеющие соответствующего дополнительного профессионального образования или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии ГУЗ УОКНБ, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности. Им может быть установлен такой же оклад (должностной оклад), как и лицам, имеющим специальную подготовку и необходимый стаж работы.

6.6. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с настоящим Положением за исключением доплат за квалификационную категорию, учёную степень, надбавок за почётное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, почётное звание Ульяновской области. Данные виды выплат устанавливаются на основании соответствующего отраслевого положения об оплате труда, утверждённого Правительством Ульяновской области.

6.7. Работникам снижается размер выплат стимулирующего характера в связи с выявленными в результате проведенной проверки финансовой деятельности медицинской организации, подведомственной Министерству, органами внешнего и внутреннего финансового контроля фактов нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств. Порядок, перечень оснований и размеров снижения выплат стимулирующего характера руководителю медицинской организации, подведомственной Министерству, производится по решению руководителя Министерства, работникам – по решению руководителя медицинской организации, подведомственной Министерству.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению

ПОРЯДОК

установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) медицинских и фармацевтических работников областных казённых и бюджетных государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство здравоохранения Ульяновской области, соответствующих профессиональных квалификационных групп

1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) медицинских и фармацевтических работников областных казённых и бюджетных государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство здравоохранения Ульяновской области, устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2. По должностям, отнесённым к профессиональной квалификационной группе «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня», базовый оклад (базовый должностной оклад) - 4557 рублей.

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесённые к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка; фасовщица	0.06

3. По должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал», базовый оклад (базовый должностной оклад) - 4950 рублей.

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесённые к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1	2	3
1 квалификационный уровень	медицинский дезинфектор; медицинский регистратор; гигиенист стоматологический; инструктор-дезинфектор; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; инструктор по трудовой терапии; медицинская сестра стерилизационной; продавец оптики; младший фармацевт.	0.06
2 квалификационный уровень	помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной	0.12

	гигиене, врача по общей гигиене, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача-эпиде-миолога); помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант; биолог;	
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра: палатная (постовая), патронажная, приёмного отделения (приёмного покоя), по физиотерапии, по массажу, по приёму вызовов и передаче их выездным бригадам; зубной техник; фельдшер по приёму вызовов и передаче их выездным бригадам; медицинская сестра участковая; медицинский лабораторный техник; фармацевт; медицинский оптик-оптометрист;	0,18
4 квалификационный уровень	акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра - анестезист; зубной врач; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики; фельдшер-лаборант;	0,25
5 квалификационный уровень	старший фармацевт; старшая ме-дицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник); заведующая молочной кухней; заведующий производством уч-реждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования; заведующий аптекой лечебно- профилактического учреждения; заведующий фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшер (акушерка, медицинская сестра); заведующий здравпунктом – фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом – фельдшер (медицинская сестра)	0,3

4. По должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры», базовый оклад (базовый должностной оклад) - 6166 рублей

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесённые к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	врач-стажёр; провизор-стажёр	0
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты*; провизор-технолог; провизор-аналитик	0,1

3 квалификационный уровень	врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений	0.12
4 квалификационный уровень	врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; старший врач; старший провизор;	0.15

5. По должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)», базовый оклад (базовый должностной оклад) - 7080 рублей.

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесённые к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.); начальник структурного подразделения (отдела; отделения; лаборатории; кабинета; отряда и др.); заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения	0
2 квалификационный уровень	заведующий отделением хирургического профиля стационаров	0.2

* Кроме врачей-специалистов, отнесённых к 3 и 4 квалификационным уровням.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению

ПОРЯДОК
установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) по должностям работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, соответствующих профессиональных квалификационных групп

1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по должностям работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»,

По должностям, отнесённым к профессиональной квалификационной группе «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», базовый оклад (базовый должностной оклад) – 5330 рублей.

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесённые к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	специалист по социальной работе; инструктор-методист по лечебной физкультуре	0,17
2 квалификационный уровень	биолог; химик-эксперт учреждения здравоохранения, медицинский психолог.	0,3

РАЗМЕРЫ
базовых окладов (базовых должностных окладов) работников государственных учреждений социального обслуживания населения Ульяновской области

В соответствии с Постановлением Правительства Ульяновской области от 11.08.2014 №353-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Ульяновской области» (Приложение №1)

1.Должности работников государственных учреждений социального обслуживания, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка

заработной платы – 6090 рублей.

Социальный работник.

2.Должности работников государственных учреждений социального обслуживания, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – 7082 рубля.

Заведующий отделением.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению

ПОРЯДОК
определения окладов (должностных окладов) и установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников областных государственных учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих

1. Настоящий Порядок устанавливает правила определения окладов (должностных окладов) и размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих и распространяется на областные государственные учреждения, оплата труда работников которых производится по отраслевой системе оплаты труда.

2. Оклады (должностные оклады) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, устанавливаются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов) по соответствующим профессиональным квалификационным группам, утверждённым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учётом повышающих коэффициентов, указанных в пункте 4 настоящего Порядка.

Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия по должности служащего.

3. Размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих определяются по следующей формуле:

ДО = БО пкг + БО пкг х К, где:

ДО – оклад (должностной оклад);

БО пкг – базовый оклад (базовый должностной оклад) по профессиональной квалификационной группе;

К – повышающий коэффициент, учитывающий уровень квалификационной подготовки.

4. Базовые оклады (базовые должностные оклады) и повышающие коэффициенты представлены в таблице.

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1	2
Профессии **рабочих**, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих **первого уровня**». БО пкг – 3812 рублей	
1 квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) по характеристике (примерам) работ:

1	2
	1 разряд ЕТКС – К = 0,0*(дворник, уборщик территории, подсобный рабочий, кладовщик, уборщик служебных помещений , гардеробщик, сторож (вахтер), кастелянша и др.* **2 разряд ЕТКС – К = 0,07***(оператор стиральных машин, кровельщик, каменщик, штукатур, швея, кухонный рабочий, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий и др)* **3 разряд ЕТКС – К = 0,14***(парикмахер, и др)*
2 квалификационный уровень (*профессии рабочих, отнесённые к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)*	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами ЕТКС по характеристике (примерам) работ: **1 разряд ЕТКС – К = 0,05** **2 разряд ЕТКС – К = 0,12** **3 разряд ЕТКС – К = 0,19**
Профессии **рабочих**, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии **рабочих второго уровня**». **БО пкг – 5097 рублей**	
1 квалификационный уровень (*наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС)*	К = 0.0*(Маляр, водитель автомобиля, слесарь сантехник, плотник , столяр, электромеханик по лифтам, электромонтер по ремонту и обслу- живанию электрооборудования, электромонтер стационарного оборудования телефонной связи; техник 4-5 разряд, повар, оператор электронно-вычислительных машин и др)*
2 квалификационный уровень (*наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС)*	К = 0.1
3 квалификационный уровень(*наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 и 9 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС)*	К = 0,2
4 квалификационный уровень(*наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)*	К = 0,4
Должности **служащих**, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих **первого уровня**».	

1	2
БО пкг – 4193 рубля	
1 квалификационный уровень *(Агент; агент по закупкам; агент по снабжению, агент рекламный; архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, комнате отдыха водителей автомобилей и др.); делопроизводитель, инкассатор; инспектор по учету; калькулятор; кассир, кодификатор; комендант; контролер пассажирского транспорта; копировщик; машинистка, нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь – машинистка; секретарь – стенографистка; статистик; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов*	К = 0,0
2 квалификационный *уровень* *(должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование « старший»*	К= 0,05
Должности **служащих**, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих **второго уровня». БО пкг – 4634 рубля**	
1 квалификационный уровень *(Агент коммерческий; администратор; диспетчер; инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений; инструктор - дактилолог; лаборант; секретарь руководителя; техник, техник вычислительного (информационно –вычислительного) центра; техник по защите информации; техник по эксплуатации сетей и сооружений; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник – программист; техник – технолог; художник(дизайнер)*	К = 0
2 квалификационный уровень *(Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий складом, заведующий хозяйством.) Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование « старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутридолжностная категория.)*	К = 0,1
3 квалификационный уровень *(заведующий производством (шеф – повар); начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория.)*	К = 0,5
4 квалификационный уровень *механик. (Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливается производное должностное наименование « ведущий».)*	К = 0,55
5 квалификационный уровень *(начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник смены(участка.*	К= 0,65
Должности **служащих**, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности **служащих третьего уровня».** **ЕО пкг – 5330 рублей**	
1 квалификационный уровень *(Аналитик; аудит; бухгалтер, бухгалтер – ревизор; документовед, инженер, инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по гражданской обороне и мобилизационной работе;*	К = 0

1	2
инженер по защите информации; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по охране труда, инженер по подготовке кадров; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер по эксплуатации сетей и сооружений водопроводно-канализационной службы; инженер – программист, программист, инженер – технолог ; инженер – электроник (электроник); инженер – энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью; психолог; социолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам, специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально – техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт)	
2 квалификационный уровень(*Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория.)*	К = 0,1
3 квалификационный уровень (*Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория.)*	К = 0,15
4 квалификационный уровень*(Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»*	К = 0,25
5 квалификационный *уровень* *(Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера)*	К= 0,3
Должности **служащих**, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих **четвёртого уровня».** БО пкг – 7616 рублей	
1 квалификационный уровень *(начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.), начальник отдела материально – технического снабжения, начальник отдела охраны труда; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник планово – экономического отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела)*	К = 0,0
2 квалификационный уровень *(Главный (аналитик, диспетчер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт).*	К = 0,3
3 **квалификационный уровень** *(Директор филиала, другого обособленного структурного подразделения)*	К = 0,45

Повышающие коэффициенты в 1, 2 и 3 квалификационных уровнях профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих четвёртого уровня» служащим устанавливаются руководителем областного государственного учреждения в зависимости от численности работников возглавляемого подразделения, значимости и сложности выполняемых функций.

Приложение № 4
к Положению

ПЕРЕЧЕНЬ
структурных подразделений и должностей, работа в которых даёт право работникам учреждения на установление доплат в связи с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

1. Структурные подразделения и должности с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа в которых дает право на установление доплаты в размере 15 процентов к окладам (должностным окладам) работников:

№ п/п	Наименование подразделения	Наименование должности
1.	Аптека	Заведующая, фармацевт, санитарка
2.	Автоклавная	Медицинский дезинфектор, санитарка
3.	Дезкамера	Медицинский дезинфектор, санитарка
5.	Общебольничный персонал	Врач-эпидемиолог

2. Структурные подразделения и должности с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа в которых дает право на установление доплаты в размере 25 процентов к окладам (должностным окладам) работников:

№ п/п	Наименование подразделения	Наименование должности
1.	Общебольничный персонал	Главный врач, заместитель главного врача по медицинской части, заместитель главного врача по организационно-методической консультативной работе, врач-нейрохирург, врач-инфекционист, главная медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинский регистратор, сестра-хозяйка, санитарка.
2.	Отделение медицинской профилактики	Врач психиатр-нарколог, фельдшер, медицинская сестра.
3.	Кабинет функциональной диагностики	Врач функциональной диагностики, врач терапевт, медицинская сестра
4.	Кабинет ультразвуковой диагностики	Врач ультразвуковой диагностики, медицинская сестра, санитарка
5.	Кабинет медицинского освидетельствования	Заведующий-врач психиатр-нарколог, врач-психиатр-нарколог, медицинская сестра, санитарка.
6.	Кабинет ЛФК	Инструктор по лечебной физкультуре
7.	Психологическая лаборатория	Заведующий, медицинский психолог, медицинская сестра, санитарка
8.	Отделение социальной службы	Заведующий, специалист по социальной

		работе, социальный работник, санитарка
9.	Отделение анонимной наркологической помощи	Заведующий- врач психиатр-нарколог, медицинская сестра, медицинская сестра процедурной, санитарка
10.	Амбулаторно-диспансерное отделение для приёма взрослого населения	Заведующий – врач психиатр-нарколог, врач психиатр-нарколог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинский регистратор, санитарка, сестра-хозяйка
11.	Амбулаторно-диспансерное детско-подростковое отделение	Заведующий - врач психиатр-нарколог, врач психиатр-нарколог, врач-терапевт, старшая медицинская сестра, фельдшер, медицинская сестра, медицинская сестра процедурной, санитарка.
12.	Амбулаторное отделение медико-социальной реабилитации	Заведующий – врач психиатр-нарколог, врач психиатр-нарколог, врач- психотерапевт, медицинский психолог, медицинская сестра, санитарка, социальный работник
13.	Дневной стационар	Заведующий-врач психиатр-нарколог, врач-терапевт, врач-невролог, медицинская сестра, медицинская сестра процедурной, санитарка
14.	Стационар – 1, 2, 3 (отделение неотложной наркологической помощи), 4 и 5 отделения	Заведующий – врач психиатр-нарколог, врач психиатр-нарколог, врач-психиатр, врач-терапевт, врач- невролог, врач-психотерапевт, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра процедурной, сестра-хозяйка, санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными
15.	Общебольничный немедицинский персонал	Слесарь-сантехник

3. Структурные подразделения и должности с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа в которых дает право на установление доплаты в размере 30 процентов к окладам (должностным окладам) работников:

№ п/п	Наименование подразделения	Наименование должности
1.	Физиотерапевтический кабинет	Врач-физиотерапевт, медицинская сестра по физиотерапии, санитарка
2.	Кабинет флюорографии	Врач-рентгенолог, рентгенолаборант, санитарка
3.	Приемное отделение	Врач приёмного отделения -врач психиатр-нарколог, старшая медицинская сестра приёмного отделения, медицинская сестра приёмного отделения, санитар, санитарка
4.	Клинико-диагностическая лаборатория	Заведующий – врач лаборант, врач лаборант, врач клинической лабораторной диагностики, медицинский технолог, фельдшер-лаборант, санитарка

5.	Химико-токсикологическая лаборатория	Заведующий – врач-лаборант, врач-лаборант, фельдшер-лаборант, медицинский технолог, медицинский лабораторный техник, санитарка.
6.	Блок реанимации и интенсивной терапии	Врач-анестезиолог-реаниматолог, медицинская сестра-анестезист, санитарка

4. Медицинским работникам, осуществляющим проведение консультаций, осмотров, оказание медицинской помощи и другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными, устанавливается доплата в размере 60 процентов к окладу (должностному окладу).

5. Структурные подразделения и медицинские работники, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, устанавливаются доплаты в размере 80 процентов к окладам (должностным окладам):

№ п/п	Наименование подразделения	Наименование должности
1.	Кабинет обследования на ВИЧ-инфекцию	Медицинская сестра процедурной

Примечание: в каждом структурном подразделении, сотрудники, занимающиеся лечением, обеспечением диагностики, непосредственным обслуживанием или контактом с больными, может повышаться оклад (должностной оклад), в том числе и за каждый час работы в условиях, предусмотренных Перечнем.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению

П Е Р Е Ч Е Н Ь
должностей работников ГУЗ УОКНБ, которым производится доплата за работу в ночное время

1) в размере 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время:

- медицинская сестра палатная;
- санитарка;
- младший медицинский персонал по уходу за больными;
- фельдшер-лаборант (дежурный);
- медицинский технолог;
- врач кабинета медицинского освидетельствования;
- медицинская сестра кабинета медицинского освидетельствования.

2) в размере не менее 100 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время:

- врач психиатр-нарколог отделения неотложной наркологической помощи;
- врач психиатр-нарколог приемного отделения;
- медицинская сестра палатная отделения неотложной наркологической помощи;
- врач-анестезиолог-реаниматолог;
- медицинская сестра-анестезист;
- медицинская сестра приемного отделения;
- санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными отделения неотложной наркологической помощи, блока реанимации и интенсивной терапии, приемного отделения. .

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников ГУЗ Ульяновская областная клиническая наркологическая больница», по которым могут устанавливаться доплаты при выполнении работ различной квалификации (совмещении профессий, должностей)

1. Заместитель главного врача по медицинской части, заместитель главного врача по организационно-методической работе;
2. Заведующий отделением, лабораторией, отделом, кабинетом:
3. Медицинский психолог
4.. Врач психиатр-нарколог
5. Врач психиатр, врач психотерапевт;
6. Врач терапевт
7. Врач невролог
8. Медицинская сестра: главная, старшая, процедурной, палатная, отделения, кабинета, диетическая, по физиотерапии, функциональной диагностике, ультразвуковой диагностики
9. Инструктор по гигиеническому воспитанию, лечебной физкультуре
10. Заведующий аптекой:
11. Фельдшер-лаборант, медицинский технолог, медицинский лабораторный техник
12. Рентгенолаборант
13. Медицинский регистратор
14. Специалист по социальной работе, социальный работник
15. Сестра-хозяйка, младшая медсестра по уходу за больными, санитарка.
16. Медицинский дезинфектор
17. Начальник ПЭО, экономист
18. Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, кассир
19. Начальник отдела кадров, специалист по кадрам
20. Начальник хозяйственного отдела
21. специалист по охране труда, инженер-программист
22. Техник
23. Заведующий хозяйством, кладовщик
24. Секретарь-машинистка
25. Водитель автомобиля
26. Оператор стиральных машин
27. Шеф-повар, повар, подсобный рабочий, кухонный работник
28. Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий
29. Слесарь-сантехник
30. Электромонтер
31. Оператор ЭВМ
32. Начальник отдела закупок
33.Юрисконсульт
34. Врач-эпилептолог

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, дающих право на повышение оплаты труда в размере 4 % тарифной ставки (оклада)

№ п/п	Наименование	Величина доплаты	Обоснование
1.	Водитель автомобиля	4%	Бензин, углеводород, масла, вибрация, шум.
2.	Старший повар, повар, кухонный работник	4%	Работа у горячих плит, работа с емкостями весом более 25 кг. в один раз, повышенный уровень шума
3.	Оператор стиральных машин	4%	Работа со стиральными моющимися средствами, повышенный уровень шума.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению

ПОРЯДОК
установления надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам областных казённых и бюджетных государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство здравоохранения Ульяновской области

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет в областных казённых и бюджетных государственных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство здравоохранения Ульяновской области (далее - медицинские организации, подведомственные Министерству), устанавливается с применением коэффициента непрерывности в следующих размерах:

1. В размере 0,2 к окладу (должностному окладу) за первые три года и 0,2 за последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,4:

старшим врачам станций (отделений) скорой медицинской помощи;

врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу и водителям, в том числе состоящим в штате автотранспортных предприятий, выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездных реанимационных гематологических бригад;

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

врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу хосписов.

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

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

2. В размере 0,15 к окладу (должностному окладу) за первые три года и 0,15 за последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,3:

заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а

также участковым терапевтам и педиатрам, участковым медицинским сёстрам терапевтических и педиатрических территориальных участков;

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

врачам пунктов (отделений) медицинской помощи на дому;

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

врачам, в том числе председателям и главным экспертам, врачебно-трудовых экспертных комиссий;

врачам-фтизиатрам, врачам-педиатрам и среднему медицинскому персоналу противотуберкулёзных учреждений (подразделений), работающим на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения.

3. В размере 0,1 к окладу (должностному окладу) работникам учреждений (подразделений) по борьбе с особо опасными инфекциями за каждый год работы.

Максимальный размер указанных коэффициентов не может превышать для медицинских работников, а также зоологов и энтомологов 0,3, для других работников - 0,2.

4. В размере 0,1 к окладу (должностному окладу) за первые три года и 0,1 за последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,2 - врачам-терапевтам цеховых врачебных участков, среднему медицинскому персоналу цеховых врачебных участков и домов сестринского ухода.

5. В размере 0,1 к окладу (должностному окладу) за первые три года и 0,1 за последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,2 - всем работникам медицинских организаций, подведомственных Министерству, кроме работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным в пунктах 1-4 настоящего Порядка.

6. В стаж непрерывной работы, за выслугу лет засчитывается:

6.1. Работникам, предусмотренным в пунктах 1-3 настоящего Порядка, время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в этих учреждениях, структурных подразделениях и на должностях, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра».

6.2. Работникам, предусмотренным в пунктах 4 и 5 настоящего Порядка, время непрерывной работы как по основной работе, так и по работе по совместительству, на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажёров, в учреждениях здравоохранения независимо от ведомственной подчинённости, учреждениях социальной защиты населения и Росздравнадзора; Госсанэпиднадзора;

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

время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, и научно-исследовательских учреждениях;

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

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической

работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего медицинского образования, в том числе организаций дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля, на условиях, предусмотренных постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 08.10.1993 № 1002 «О некоторых вопросах оплаты труда работников здравоохранения»;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестёр милосердия, в том числе старших и младших, Общероссийской общественной организации «Российский Красный Крест»;

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями организаций независимо от форм собственности;

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

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днём увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днём поступления на работу в учреждение здравоохранения не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооружённых конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время работы в учреждениях здравоохранения и учреждениях социальной защиты населения в период учебы студентам организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего и среднего профессионального медицинского образования, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и учреждениях социальной защиты населения;

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

6.3. Работникам медицинских организаций, подведомственных Министерству, предусмотренным в пунктах 1-5 настоящего Порядка, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

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

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

время работы в учреждениях здравоохранения и учреждениях социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

время по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет.

6.4. Работникам медицинских организаций, подведомственных Министерству, предусмотренным в пунктах 1-5 настоящего Порядка, без каких-либо условий и ограничений время службы в Вооружённых Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

7. Стаж непрерывной работы, за выслугу лет сохраняется при поступлении на работу в учреждения здравоохранения при отсутствии во время перерыва другой работы:

7.1. Не позднее одного месяца:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения и учреждений социальной защиты населения;

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

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пунктах 1-5 настоящего Порядка, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведён по этим основаниям;

со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов Росздравнадзора, Роспотребнадзора, Госсанэпиднадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Общероссийской общественной организации «Российский Красный Крест», комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

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

со дня увольнения из организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и учреждениях социальной защиты населения;

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

7.2. Не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения, учреждений социальной защиты населения и должностей, указанных в пунктах 1-5 настоящего Порядка, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому

месту жительства:

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в пунктах 1-5 настоящего Порядка.

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

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

7.3. Не позднее трёх месяцев:

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

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

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

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

7.5. Не позднее одного года - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и на должностях, перечисленных в пунктах 1-5 настоящего Порядка.

8. Стаж непрерывной работы, за выслугу лет сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях подразделениях) и на должностях, перечисленных в пунктах 1-5 настоящего Порядка:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учётом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

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

гражданам, которые приобрели право на страховую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения;

жёнам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, с должностей, перечисленных в пунктах 1-5 настоящего

Порядка, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения.

9. Стаж непрерывной работы, за выслугу лет сохраняется также в случаях:

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

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

отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются.

10. Перерывы в работе, предусмотренные пунктом 7 настоящего Порядка, дающие право на надбавки за продолжительность работы, в стаж непрерывной работы не включаются.

11. В стаж непрерывной работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, предприятиях и иных организациях, не включённых в номенклатуру учреждений здравоохранения, утверждённую федеральным исполнительным органом государственной власти, уполномоченным на выработку и реализацию государственной политики в сфере здравоохранения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем Порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к Положению

ПОРЯДОК
проведения тарификации работников областных казённых и бюджетных государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство здравоохранения Ульяновской области

1. Для проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников медицинских организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство здравоохранения Ульяновской области (далее - медицинские организации, подведомственные Министерству), размеров коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия (далее - комиссия) в составе главного бухгалтера, работника, занимающегося вопросами кадров, заместителя руководителя по экономике (экономиста), представителя профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых руководителем медицинской организации, подведомственной Министерству, к проведению тарификации. Председателем комиссии является руководитель медицинской организации, подведомственной Министерству, или назначенный им заместитель руководителя.

2. Комиссия руководствуется в своей работе нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ульяновской области, содержащими нормы трудового права. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках и оформляются протоколом.

3. Порядок работы комиссии, ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, его оформление, время заседания комиссии определяются председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января и заверяется всеми членами комиссии.

4. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в медицинской организации, подведомственной Министерству, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии). Также отдельно проводится тарификация главного врача и его заместителей - врачей, выполняющих работу по своей врачебной специальности в соответствующих структурных подразделениях.

5. Форма тарификационного списка утверждается Министерством здравоохранения Ульяновской области.

Приложение № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО
ГУЗ «Ульяновская
областная клиническая
наркологическая больница»

О.Г.Башкирова
«17» 09 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГУЗ
«Ульяновская
областная клиническая
наркологическая больница»

М.В.Белянкин
«17» 09 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников ГУЗ УОКНБ

Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Ульяновской области от 10.06.2013 № 230-П « Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников казённых и бюджетных государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство здравоохранения Ульяновской области», с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р и планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения», утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.12.2012 № 2599-р, распоряжением Министерства здравоохранения Ульяновской области от 25.10.2013 г. № 1724 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке областными казенными и бюджетными государственными учреждениями, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство здравоохранения Ульяновской области, показателей эффективности деятельности работников», распоряжением Министерства здравоохранения и социального развития Ульяновской области от 02.06.2014 № 1712-р «О некоторых вопросах по установлению выплат за качество выполняемых работ, оказываемых услуг руководителям и работникам медицинских организаций, функции которых осуществляет Министерство здравоохранения Ульяновской области».

Положение определяет порядок и условия материального стимулирования работников ГУЗ УОКНБ в зависимости от объёма и качества оказания медицинской помощи.

Положение вводится в целях материальной заинтересованности работников в конечных результатах работы, повышения ответственности за оказание качественных медицинских услуг.

Основными задачами материального стимулирования являются

- повышение качества оказываемых медицинских услуг;

-повышение удовлетворённости пациентов предоставленной им медицинской помощью;

- эффективное использование имеющегося в учреждении кадрового потенциала;

- повышение уровня социальной защищённости членов коллектива, поддержке благоприятного психологического климата путём достижения объективности и справедливости в вопросах оплаты труда;

- создание экономических стимулов повышения эффективности работы персонала и рационального использования фонда оплаты труда учреждения.

Материальное стимулирование труда работников учреждения осуществляется за выполнение качественных показателей деятельности, направленных на конечный результат.

2. Источники материального стимулирования труда работников ГУЗ УОКНБ

2.1. Для осуществления стимулирования сотрудников в учреждении формируется фонд материального стимулирования.

2.2. Основными источниками фонда материального стимулирования являются:

- экономия фонда оплаты труда;

- наличия вакантных ставок в структурных подразделениях;

- экономия средств, полученная за счёт реорганизации подразделений, оптимизации численности должностей;

- средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3. Порядок материального стимулирования работников

3.1. В соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения из стимулирующего фонда производятся следующие стимулирующие выплаты:

- доплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- доплата за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

- доплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премии по итогам работы за определённый период времени

- доплата за ученую степень и надбавки за почетное звание;

- доплата с применением коэффициента управленческому персоналу, его заместителям, главному бухгалтеру, главной медицинской сестре, руководителям структурных подразделений, старшим медицинским сестрам и лицам, приравненным к ним по выполняемым должностным обязанностям.

Распределение фонда стимулирования по видам выплат, осуществляется с учетом приоритета одних выплат над другими.

3.2. Доплата за качество выполняемых работ, оказываемых услуг, сотрудникам ГУЗ УОКНБ проводится с учётом участия каждого подразделения и каждой категории работников в достижении конечных результатов деятельности учреждения, а также личного вклада каждого работника.

Доплата за качество характеризует основную деятельность учреждения, в

первую очередь выполнение Территориальной Программы Государственных гарантий оказания гражданам бесплатной медицинской помощи, выполнение плана доходов от оказания платных услуг, финансово-экономическую деятельность, а также работу с кадрами.

3.3. Распределение стимулирующих выплат по критериям качества производится Комиссией, утвержденной приказом по учреждению.

Комиссия в ГУЗ УОКНБ работает по следующему принципу:

1 уровень - структурное подразделение – формируется из 3-х человек: заведующий отделением, старшая медицинская сестра, председатель первичной профсоюзной организации.

Функции комиссии:

- оценивает выполнение показателей эффективности работниками структурного подразделения;
- оформляет решение комиссии протоколом;
- знакомит работников с оценкой качества их работы.

2 уровень - центральная комиссия ГУЗ УОКНБ – формируется из 5 и более человек:

руководитель (или его заместитель), экономист, бухгалтер, специалист отдела кадров, председатель профкома и др.

Функции комиссии:

- распределяет стимулирующие выплаты по структурным подразделениям;
- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев качества;
- оформляет проект приказа о распределении выплат за качество работы.

Работники учреждения вправе подать обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Заявления сотрудников ГУЗ УОКНБ по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

При рассмотрении спорных вопросов комиссия обязана осуществить проверку заявления работника и дать ему обоснованный ответ в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.4 Доплата за качественные показатели осуществляется в виде надбавки к должностному окладу по коэффициенту и в виде оценки в баллах.

При определении размера коэффициента качества, учитываются следующие критерии оценки эффективности деятельности работников:

Критерии оценки	размеры коэффициента качества
Оперативная активность, выполнение непредвиденной работы	от 0,1
Исполнительская дисциплина	от 0,1
Самостоятельность принятия решений	от 0,1
Работа в полном объеме в информационных системах	от 0,1
Выполнение планов по достижению соотношений заработной	от 0,1

платы медицинских работников подразделения со средней заработной платой в регионе

Для расчёта стоимости балла применяется следующая пропорция:

Группа должностей работников	Повышающий коэффициент
Главный врач	5
Заместители главного врача, главный бухгалтер, главная медсестра	4,5
Должности, отнесённые к профессиональным квалификационным группам «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием», «Общеотраслевые должности служащих четвёртого уровня», "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"	4
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры», «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	3,2
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	2,5
Должности, отнесённые к профессиональным квалификационным группам «Средний медицинский и фармацевтический персонал», «Общеотраслевые должности служащих второго уровня», «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	1,5
Должности, отнесённые к профессиональным квалификационным группам «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня», «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1

3.5. Порядок расчёта стимулирующих выплат за качество и эффективность деятельности в баллах:

3.5.1. Определение максимального общего количества баллов, которое может быть получено работниками.

Максимальное общее количество баллов = *Количество физических лиц соответствующей группы должностей* умножается на повышающий коэффициент в пропорции 5/4,5/4/3,2/2,5/1,5/1 умножается на максимальное количество баллов, которое может быть получено работниками (максимальное количество баллов является одинаковым для всех категорий работников и равно 12).

3.5.2. Ежемесячное определение размера стимулирующих выплат.

Размер стимулирующих выплат не является фиксированным, зависит от утвержденных средств на оплату труда в соответствии с ПФХД и Уставом учреждения.

3.5.3. Определение стоимости одного балла.

Стоимость одного балла = размер стимулирующих выплат/максимальное

количество баллов, которое может быть получено всеми работниками учреждения.

3.6 Работникам, проработавшим неполный месяц или уволенным в связи с переводом на другую работу, достижением пенсионного возраста, сокращением штата, в связи с длительным невыходом на работу по болезни и другим уважительным причинам, выплаты производится за фактически отработанное время.

Работникам, вновь поступившим на работу, надбавка за качество выплачивается по решению комиссии.

3.7 Основным методом оценки качественных показателей работы врачебного персонала является экспертиза первичных учётных документов. Экспертиза проводится заведующим отделением и заместителем главного врача по медицинской части.

Оценка работы среднего медицинского персонала производится старшей медицинской сестрой и главной медицинской сестрой учреждения.

Старшая медицинская сестра отделения проводит проверку выполнения каждой медицинской сестрой должностных обязанностей.

Оценка работы старших медицинских сестёр отделений производится главной медицинской сестрой больницы.

Оценка работы младшего медицинского персонала производится сестрой – хозяйкой и старшей медицинской сестрой отделения.

Старшая медицинская сестра отделения проводит проверку выполнения каждой санитаркой должностных обязанностей.

Оценка труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера и главной медицинской сестры проводится руководителем учреждения.

Оценка труда работников бухгалтерии проводится главным бухгалтером.

Оценка работы экономистов проводится начальником ПЭО.

Оценка работы административно-хозяйственного персонала проводится начальником хозяйственного отдела.

4. Показатели и критерии оценки качества и эффективности деятельности работников

4.1 Основным условием стимулирования является успешное выполнение плановых мероприятий и заданий. Поэтому, при невыполнении количественных показателей деятельности, выплаты за качество выполняемых работ снижаются у всего коллектива подразделения, которое не выполнило утвержденные объемы государственного задания. Размер стимулирующих выплат за выполнение объемов медицинской помощи представлен в следующей таблице:

Наименование показателя	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер выплат стимулирования
Выполнение государственного задания	государственное задание выполнено в полном объеме от 99% до 103%	100%
	государственное задание выполнено от 96% до 98,9%	90%
	государственное задание выполнено от 87% до 95,9%	80%

	государственное задание выполнено менее 87%	-10%

4.2 Материальное стимулирование с применением коэффициента управления заместителям главного врача, главному бухгалтеру, главной медицинской сестре, руководителям структурных подразделений, старшим медицинским сёстрам и лицам, приравненным к ним по выполняемым должностным обязанностям, осуществляется главным врачом учреждения, производится дифференцированно за фактически отработанное время с учётом эффективности выполнения ими функции управления (начисляется пропорционально выполненному государственному заданию, но не выше первоначально установленного значения).

4.3 Выплаты за качество выполняемых работ не начисляются сотрудникам учреждения в следующих случаях:

- наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- наличия фактов нарушений, осуществления лицензированных видов деятельности учреждения, а так же незаконное взимание денежных средств с пациентов.

4.4. Критерии оценки деятельности работников утверждаются руководителем учреждения по согласованию с председателем профсоюзного комитета ГУЗ УОКНБ. Конкретные значения критериев оценки деятельности учреждения и условия осуществления выплат могут периодически изменяться исходя из задач, стоящих перед учреждением.

4.5. При невыполнении показателей, характеризующих качество оказания медицинской помощи, денежные средства могут перераспределяться в резервный фонд учреждения. Резервный фонд формирует до 5% ассигнований от фонда стимулирования.

Резервный фонд может быть использован на выплаты, с целью предоставления социальных гарантий и материальной поддержки работников ГУЗ УОКНБ. Кроме того, средства резервного фонда могут быть использованы на премиальные выплаты по результатам оценки деятельности учреждения в целом, вышестоящим органом управления, при условии выполнения предусмотренного планом объема работ с высоким качеством.

В случае если в адрес Министерства здравоохранения Ульяновской области поступают жалобы на учреждение или конкретное физическое лицо и обоснованность жалоб имеет подтверждение, тогда суммы выплат стимулирующего характера, подлежат корректировке.

4.6. Показатели и критерии оценки качества и эффективности деятельности

Главный врач				
№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.	Выполнение государственного задания	100% от 95% до 100% от 90% до 95%	+3 +1 0	Ежеквартально
2.	Средние сроки пребывания больного на койке	от 95% до 100% норматива менее 95% более	+1 0 -1	Ежеквартально

3.	Обоснованные жалобы	отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально
4.	Выполнение планов по достижению соотношений заработной платы по всем категориям медицинских работников со средней заработной платой в субъекте	110% и более от 100% до 110% менее 100%	+2 +1 -1	Ежеквартально
5.	Укомплектованность врачебным персоналом (в % от фактической численности)	60% и более менее 60%	+1 0	Ежеквартально
6.	Укомплектованность средним медицинским персоналом (в % от штатной численности)	70% и более менее 70%	+1 0	Ежеквартально
7.	Реализация плана мероприятий по улучшению качества работы учреждения по итогам проведения независимой оценки	95% и более менее 95%	+1 0	Ежеквартально
8.	Отсутствие фактов нецелевого, неэффективного, неправомерного расходования бюджетных средств	отсутствие наличие	+1 -1	Ежеквартально
9.	Отсутствие нарушений - по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период; - правил противопожарной безопасности; - осуществления лицензированных видов деятельности учреждения; - выявленных в результате проверок Министерства здравоохранения и социального развития Ульяновской области, - выявленных в результате проверок других контролирующих и надзорных органов	отсутствие наличие	+1 -1	Ежеквартально
	ИТОГО		12	

Выплаты стимулирующего характера главному врачу не начисляются в следующих случаях:

а) выполнение государственного заказа ниже 90%;

б) наложения дисциплинарного взыскания в отчётном периоде.

Заместитель главного врача по лечебной работе				
	Показатель	Показатель оценки	Кол-во баллов	Периодичность
1.	Выполнение государственного задания (в совокупности амбулаторная служба+ стационар+дневной стационар)	99% - 103% 96%- 98,9% 87%-о 95,9%	3 2 1	ежемесячно
2.	Доля больных, пролеченных в соответствии	100%	2	ежемесячно

	с федеральными стандартами пользованных больных	80% и менее	0	
3	Контроль простоя медицинского оборудования.	Отсутствие простоя	1	ежемесячно
4	Проведение экспертиз летальных случаев	Выполнено	2	ежемесячно
5	Контроль за рациональным использованием лекарственных средств и целесообразности их назначения.	Выполнено	2	ежемесячно
6	Повышение квалификации и самообразование персонала (70% врачебного состава, медицинский стаж работы которых более 3-х лет, имеют категорию)	Выполнено	1	ежемесячно
7	Наличие актов, замечаний, предписаний контролирующих органов	Отсутствие нарушений	1	ежемесячно
	Максимальное количество баллов. ВСЕГО		12	
Заместитель главного врача по организационно-методической работе				
1	Выполнение государственного задания (в совокупности амбулаторная служба+ стационар+ дневной стационар)	99% - 103% 96%- 98,9% 87%-о 95,9%	3 2 1	ежемесячно
2	Своевременное и оперативное предоставление организационно-статистической информации для внутреннего и ведомственного пользования	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
3	Повышение квалификации и самообразование, наличие категории (70% и более сотрудников, медицинский стаж работы которых более 3-х лет, имеют категорию)	Выполнено	1	ежемесячно
4	Обеспечение преемственности в работе между структурными отделениями учреждения, а так же с медицинскими учреждениями города и области	Выполнено	2	ежемесячно
5	Соответствие стандартам средней длительности пребывания больного на койке	Соответствие стандартам: 81% -100% 80% и менее	 2 0	ежемесячно
6	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи, отсутствие обоснованных жалоб со стороны больных и их родственников	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
	Максимальное количество баллов. ВСЕГО		12	
Критерии оценки эффективности деятельности заведующих амбулаторно-поликлиническими подразделениями и кабинетами				
1	Выполнение государственного задания	99% - 103% 96%- 98,9% 87%-о 95,9%	3 2 1	ежемесячно

2	Обоснованные жалобы и нарушения (по результатам внутреннего и ведомственного контроля)	Отсутствие	2	ежемесячно
3	Повышение квалификации и самообразование персонала (70% и более сотрудников, у которых стаж более 3-х лет, имеют категорию)	выполнено	2	ежемесячно
4	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи (медицинских услуг)	50% и более опрошенных, отсутствие жалоб.	3	ежемесячно
5	Своевременность представления пациентов на врачебную комиссию.	Выполнено	2	ежемесячно
6	Нарушения медицинской этики и деонтологии	Отсутствие нарушений	2	ежемесячно
	Максимальное количество баллов, ВСЕГО		12	
Критерии оценки эффективности деятельности заведующих стационарными подразделениями и дневным стационаром				
1	Выполнение государственного задания	99% - 103% 96%- 98,9% 87%-0 95,9%	3 2 1	ежемесячно
2	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи, отсутствие обоснованных жалоб со стороны больных и их родственников	50% и более опрошенных, отсутствие жалоб.	1	ежемесячно
3	Доля больных, пролеченных в соответствии с федеральными стандартами	100% 80% и менее	2 0	ежемесячно
4	Контроль за рациональным использованием лекарственных средств и целесообразностью их назначения.	Отсутствие нарушений	2	ежемесячно
5	Простой медицинского оборудования	Отсутствие случаев простоя	1	ежемесячно
6	Наличие дефектов в оформлении медицинской документации	Отсутствие нарушений	2	ежемесячно
7	Доля пациентов, умерших в отделении, от числа выбывших	0,5 % Более 0,5 %	1 0	ежемесячно
	Максимальное количество баллов, ВСЕГО		12	
Критерии оценки эффективности деятельности заведующего отделением неотложной наркологической помощи				
1	Доля пациентов, умерших в отделении, от числа выбывших	0,5% Более 0,5%	2 0	ежемесячно
2	Выполнение государственного задания по стационару	99% - 103% 96%- 98,9% 87%-0 95,9%	3 2 1	ежемесячно
3	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи, отсутствие обоснован-ных жалоб со стороны больных и их родственников	50% и более опрошенных, отсутствие жалоб.	2	ежемесячно
4	Повышение квалификации и	Выполнено	1	ежемесячно

	самообразование, в т.ч. персонала подразделения (70% и более сотрудников, проработавших более 3-х лет, имеют категорию)			
5	Контроль за рациональным использованием лекарственных средств и целесообразностью их назначения.	Отсутствие нарушений	2	ежемесячно
6	Простой медицинского оборудования	Отсутствие случаев простоя	2	ежемесячно
	Максимальное количество баллов, ВСЕГО		12	

Критерии оценки эффективности деятельности заведующего кабинетом медицинского освидетельствования

1	Наличие отказов со стороны пациентов от проведения медицинского освидетельствования	0-30% 30-40% Более 40%	4 3 0	ежемесячно
2	Обоснованные жалобы и нарушения (по результатам внутреннего и ведомственного контроля).	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
3	Действие или поведение подчиненных, снижающие имидж учреждения	Отсутствие нарушений	2	ежемесячно
4	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие нарушений	4	ежемесячно
	Максимальное количество баллов, ВСЕГО		12	

Критерии оценки эффективности деятельности врача кабинета медицинского освидетельствования

1	Повышение квалификации и самообразование (наличие квалификационной категории)	Выполнено	2	ежемесячно
2	Качество оказанной медицинской услуги, наличие отказов со стороны пациентов от проведения медицинского освидетельствования	0-30% 30-40% Более 40%	4 2 0	ежемесячно
3	Дефекты в оформлении документации, достоверное ведение отчетной документации	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
4	Действие или поведение, снижающие имидж учреждения	Отсутствие нарушений	2	ежемесячно
5	Соблюдение принципов профессиональной этики, лечебно-охранного режима учреждения, правил техники безопасности и внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушений	2	ежемесячно
	Максимальное количество баллов, ВСЕГО		12	

Критерии оценки эффективности деятельности врачебного персонала приемного отделения

1	Наличие фактов непрофильной госпитализации пациентов	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
2	Выполнение государственного задания по стационару	96% - 103% 90% - 95,9% 85,0% - 89,9%	3 2 1	ежемесячно

3	Обоснованные жалобы и нарушения (по результатам внутреннего и ведомственного контроля), отказы в госпитализации больных, доставленных в стационар	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
4	Выявленные факты взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках ТПГГ или бесплатного оказания услуг.	Отсутствие нарушений	2	ежемесячно
5	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие нарушений	2	ежемесячно
	Максимальное количество баллов, ВСЕГО		12	
Критерии оценки эффективности деятельности врачебного персонала амбулаторно-поликлинических подразделений и кабинетов				
1	Выполнение государственного задания	99% - 103% 96%- 98,9% 87%-о 95,9%	3 2 1	ежемесячно
2	Повышение квалификации и самообразование	Наличие категории	2	ежемесячно
3	Наличие обоснованных жалоб (по результатам внутреннего и ведомственного контроля)	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
4	Нарушения медицинской этики и деонтологии	Отсутствие нарушений	2	ежемесячно
5	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие нарушений	2	ежемесячно
	Максимальное количество баллов, ВСЕГО		12	
Критерии оценки эффективности деятельности врача стационара				
1	Выполнение государственного задания	99% - 103% 96%- 98,9% 87%-о 95,9%	3 2 1	ежемесячно
2	Повышение квалификации и самообразование	Наличие категории	2	ежемесячно
3	Доля больных, пролеченных в соответствии с федеральными стандартами	100% 80% и менее	2 0	ежемесячно
4	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
5	Обоснованные жалобы и нарушения (по результатам внутреннего и ведомственного контроля)	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
	Максимальное количество баллов, ВСЕГО		12	
Критерии оценки эффективности деятельности врача отделения неотложной наркологической помощи				
1	Выполнение государственного задания	99% - 103% 96%- 98,9% 87%-о 95,9%	2 1 0	ежемесячно
2	Наличие фактов непрофильной госпитализации пациентов	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно

3	Повышение квалификации и самообразование	Наличие категории	2	ежемесячно
4	Доля больных, пролеченных в соответствии с федеральными стандартами	100% 80% и менее	2 0	ежемесячно
5	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
6	Обоснованные жалобы и нарушения (по результатам внутреннего и ведомственного контроля)	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
	Максимальное количество баллов, ВСЕГО		12	
	Критерии оценки эффективности деятельности заведующего лабораторией			
1	Наличие замечаний к результатам лабораторных исследований.	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
2	Обеспечение преемственности в обследовании больных между структурными подразделениями	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
3	Информирование руководителей подразделений о соответствии назначаемых исследований стандартам наркологической помощи.	Выполнено	2	ежемесячно
4	Контроль за рациональным использованием оборудования, реактивов и расходных материалов.	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
5	Обоснованные жалобы и нарушения (по результатам внутреннего и ведомственного контроля)	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
	Максимальное количество баллов, ВСЕГО		12	
	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности главной медицинской сестры			
1	Организация труда в соответствии с нормативными документами (проверки, обходы отделений)	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
2	Обоснованные жалобы и нарушения (по результатам внутреннего и ведомственного контроля)	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
3	Работа с кадрами (70% и более из числа среднего персонала, имеющих стаж более 3-х лет, имеют категорию)	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
4	Контроль бесперебойного снабжения подразделений расходными материалами и изделиями медицинского назначения.	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
5	Соблюдение принципов профессиональной этики, лечебно-охранного режима учреждения, правил техники безопасности и внутреннего трудового распорядка.	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
	Максимальное количество баллов, ВСЕГО		12	
	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности старшей медицинской сестры подразделения			
1	Повышение квалификации и самообразование (70% и более [illegible]	Выполнено	2	ежемесячно

	среднего персонала, имеющих стаж более 3-х лет, имеют категорию)			
2	Число случаев несоблюдения требований условий хранения и контроля сроков годности лекарственных средств и изделий медицинского назначения	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
3	Дефекты в оформлении документации	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
4	Обоснованные жалобы и нарушения (по результатам внутреннего и ведомственного контроля)	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
5	Соблюдение принципов профессиональной этики, лечебно-охранного режима отделения, санэпидрежима, правил техники безопасности и внутреннего трудового распорядка.	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
	Максимальное количество баллов, ВСЕГО		12	
	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего персонала			
1	Повышение квалификации и самообразование (наличие категории, посещения семинаров сестринских конференций))	Выполнено	2	ежемесячно
2	Обоснованные жалобы и нарушения (по результатам внутреннего и ведомственного контроля)	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
3	Удовлетворенность пациентов качеством оказанной медицинской помощи	50% и более опрошенных	3	ежемесячно
4	Дефекты в оформлении документации	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
5	Соблюдение санэпидрежима, принципов профессиональной этики, лечебно-охранного режима учреждения, правил техники безопасности и внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
	Максимальное количество баллов, ВСЕГО		12	
	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинского статистика			
1	Повышение квалификации и самообразование (наличие категории)	Выполнено	3	ежемесячно
2	Наличие обоснованных замечаний по вопросам статистического учета	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
3	Выполнение срочной и непредвиденной работы.	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
4	Оперативное предоставление достоверной информации по требованию руководства.	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
	Максимальное количество баллов, ВСЕГО		12	
	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинской сестры диетической			
1	Наличие обоснованных замечаний от больных по вопросам питания.	50% и более опрошенных	3	ежемесячно

2	Своевременное проведение профилактических медицинских осмотров работников пищеблока, недопущение сотрудников пищеблока больных гнойничковыми, кишечными заболеваниями, ангиной и т.п. к работе.	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
3	Контроль за технологией приготовления пищи, калорийностью рациона и витаминизацией блюд, за раздачей пищи, культурой обслуживания, отзывов больных о питании.	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
4	Осуществление контроля за соответствием меню и получаемых на пищеблоке продуктов и блюд.	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
5	Обоснованные жалобы и нарушения (по результатам внутреннего и ведомственного контроля)	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
	Максимальное количество баллов, ВСЕГО		12	
	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности инструктора ЛФК			
1	Повышение квалификации и самообразование (наличие категории)	Выполнение	2	ежемесячно
2	Обоснованные жалобы и нарушения (по результатам внутреннего и ведомственного контроля)	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
3	Выполнение нагрузки	99% - 103% 96%- 98,9% 87%-о 95,9%	3 2 1	ежемесячно
4	Проведение санпросветработы по вопросам физической культуры среди пациентов.	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
5	Осуществление контроля за санитарно-гигиеническим состоянием мест проведения процедур ЛФК.	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
	Максимальное количество баллов, ВСЕГО		12	
	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего аптекой и фармацевта			
1	Использование дисциплина, наличие замечаний по результатам внутреннего и внешнего контроля	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
2	Достоверное и своевременное оформление учетно- отчетной документации.	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
3	Обеспечение бесперебойного снабжения учреждения лекарственными средствами и изделиями медицинского назначения.	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
4	Нарушение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов.	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
5	Соблюдение принципов профессиональной этики, лечебно-охранительного режима учреждения, правил техники безопасности и	Отсутствие замечаний	1	ежемесячно

	внутреннего трудового распорядка			
	Максимальное количество баллов. ВСЕГО		12	
	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности сотрудников психологической лаборатории, социальной службы			
1	Простой медицинского оборудования	Отсутствие случаев простоя	2	ежемесячно
2	Доля больных, пролеченных в соответствии с федеральными стандартами	100% 80% и менее	3 2	ежемесячно
3	Дефекты в оформлении документации	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
4	Исполнительская дисциплина, работа «в команде».	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
5	Соблюдение принципов этики и деонтологии, лечебно-охранительного режима учреждения, правил техники безопасности и внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
	Максимальное количество баллов. ВСЕГО		12	
	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности сотрудников диагностических служб (физкабинет, УЗИ, Флюорографический кабинет, кабинет ЭКГ, КДЛ, ХТЛ)			
1	Выполнение «внутреннего» плана подразделения	99% - 103% 96%- 98,9% 87%-о 95,9%	3 2 1	ежемесячно
2	Обеспечение бесперебойного снабжения подразделения расходными материалами и изделиями медицинского назначения.	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
3	Наличие обоснованных претензий со стороны подразделений к качеству и своевременности проведенных исследований	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
4	Дефекты в оформлении документации, достоверное ведение отчетной документации	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
5	Соблюдение принципов профессиональной этики, правил производственной санитарии, лечебно-охранного режима учреждения, правил техники безопасности и внутреннего трудового распорядка.	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
	Максимальное количество баллов. ВСЕГО		12	
	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности медрегистратора архива (архивариуса)			
1	Исполнительская дисциплина, наличие замечаний по результатам внутреннего и внешнего контроля	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
2	Обеспечение сохранности документации, материалов, поступающих в архив.	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
3	Наличие обоснованных замечаний от подразделений по вопросам предоставления документации	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
4	Соблюдение правил техники безопасности и внутреннего трудового распорядка.	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
5	Соблюдение принципов профессиональной	Отсутствие	2	ежемесячно

	этики, лечебно-охранного режима учреждения	замечаний		
	Максимальное количество баллов, ВСЕГО		12	
Показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинских дезинфекторов				
1	Исполнительская дисциплина, выполнение распоряжений и поручений руководства	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
2	Достоверное ведение учетно- отчетной документации . Своевременная подача заявок на необходимые расходные материалы	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
3	Отсутствие обоснованных претензий со стороны подразделений к качеству проведенных работ	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
4	Соблюдение правил техники безопасности и внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по эксплуатации оборудования.	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
5	Соблюдение принципов профессиональной этики, лечебно-охранного режима учреждения.	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
	Максимальное количество баллов, ВСЕГО		12	
Показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинского регистратора				
1	Исполнительская дисциплина, наличие замечаний по результатам внутреннего и внешнего контроля	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
2	Обеспечение сохранности и достоверности документации.	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
3	Участие в комиссии по проведению экспертизы документов, хранящихся в архиве.	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
4	Предоставление пациентам необходимой информации в пределах своей компетентности.	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
5	Соблюдение принципов профессиональной этики, лечебно-охранного режима учреждения, правил техники безопасности и внутреннего трудового распорядка.	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
	Максимальное количество баллов, ВСЕГО		12	
Показатели и критерии оценки эффективности деятельности сестры-хозяйки				
1	Выполнение «внутреннего» плана подразделения	99% - 103% 96%- 98,9% 87%-о 95,9%	3 2 1	ежемесячно
2	Отсутствие обоснованных претензий со стороны руководства и пациентов.	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
3	Своевременное проведение маркировки оборудования, материалов и одежды.	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
4	Осуществление своевременного и достоверного ведения документации.	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
5	Соблюдение санитарно-эпидемиологического	Отсутствие	3	ежемесячно

	режима, правил по охране труда и технике безопасности.	замечаний		
	Максимальное количество баллов, ВСЕГО		12	
Показатели и критерии оценки эффективности деятельности младшего медицинского персонала стационара				
1	Выполнение плана подразделения	99% - 103% 96% - 98,9% 87%-о 95,9%	3 2 1	ежемесячно
2	Отсутствие обоснованных претензий со стороны руководства и пациентов.	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
3	Выполнение непредвиденной и важной работы (уборка территории, участие в субботниках и пр.)	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
4	Оказание помощи медицинской сестре в проведении различных манипуляций (пособие клизм, промывание желудка).	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
5	Соблюдение санэпидрежима, лечебно-охранного режима учреждения, правил техники безопасности и внутреннего трудового распорядка.	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
	Максимальное количество баллов, ВСЕГО		12	
Показатели и критерии оценки эффективности деятельности санитарки лаборатории				
1	Отсутствие обоснованных претензий со стороны руководства и пациентов.	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
2	Соблюдением норм санитарно-эпидемиологического режима.	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
3	Исполнительская дисциплина, выполнение непредвиденной и важной работы.	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
4	Соблюдение правил техники безопасности и внутреннего трудового распорядка.	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
	Максимальное количество баллов, ВСЕГО		12	ежемесячно
Показатели и критерии оценки эффективности деятельности Санитарки (буфетчицы)				
1	Выполнение плана подразделения	99% - 103% 96%- 98,9% 87%-о 95,9%	3 2 1	ежемесячно
2	Отсутствие обоснованных претензий со стороны руководства и пациентов.	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
3	Исполнительская дисциплина, выполнение непредвиденной и важной работы.	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
4	Осуществление контроля за соответствием меню и получаемых на пищеблоке продуктов и блюд.	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
5	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, лечебно-охранного режима учреждения, правил техники безопасности и внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний	2	ежемесячно
	Максимальное количество баллов, ВСЕГО		12	
Показатели и критерии оценки эффективности деятельности				

	руководителей подразделений немедицинского профиля			
1	Обоснованные замечания по качество работы со стороны внутреннего и внешнего контроля	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
2	Своевременность предоставления информации по требованию	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
3	Инициативность, работа «в команде»	Выполнено	3	ежемесячно
4	Соблюдение принципов профессиональной этики, лечебно-охранного режима учреждения, правил техники безопасности и внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
	Максимальное количество баллов, ВСЕГО		12	

Выплаты стимулирующего характера сотрудникам не начисляются в следующих случаях:

а) выполнения государственного задания ниже 87% и перевыполнение свыше 103%;

б) наложения дисциплинарного взыскания в отчётном периоде;

в) незаконное взимание денежных средств с пациентов.

5. Порядок и условия премирования

5.1 Премирование работников осуществляется в целях:

- материальной заинтересованности работников в конечных результатах работы;

- повышения удовлетворённости пациентов оказанными медицинскими услугами;

- эффективного использования имеющегося в учреждении кадрового потенциала;

- повышения уровня социальной защищённости сотрудников учреждения;

- поддержки благоприятного психологического климата коллектива.

5.2. Премирование производится на основании выполненных плановых показателей за квартал, год. Объемные показатели для премирования определяются на основании данных статистического учета.

5.3. Премирование руководителей учреждения производится по результатам оценки эффективности учреждения в целом вышестоящим органом управления здравоохранением при условии выполнения предусмотренного планом и функциональными обязанностями объема работ с высоким качеством.

5.4. Премирование остальных работников учреждения, состоящих в трудовых отношениях с учреждением, производится комиссией по согласованию с выборным профсоюзным органом приказом руководителя на основании выполнения основных плановых показателей и показателей оценки деятельности учреждений и их структурных подразделений. В целях усиления стимулирующей роли премий в премировании всех категорий работников используются показатели, выполнение которых влияет на конечный результат деятельности учреждения в целом и его структурных подразделений.

5.5. Премирование руководителей структурных подразделений производится руководителем учреждения по согласованию с профкомом в индивидуальном порядке и при условии выполнения плановых показателей по данному структурному подразделению.

5.6. Премирование внутри структурного подразделения производится на основании показателей, определенных для конкретного работника. Рекомендации по премированию конкретного работника вносятся руководителем структурного подразделения, старшей медсестрой структурного подразделения и председателем профкома.

5.7. В случае невыполнения плана отдельными структурными подразделениями руководитель учреждения совместно с профкомом по представлению руководителя подразделения, старшей медсестры подразделения, может премировать отдельных работников структурного подразделения.

5.8. Работникам, проработавшим неполный месяц или уволенным в связи с достижением пенсионного возраста, сокращением штата, в связи с длительным невыходом на работу по болезни и другим уважительным причинам, выплата премии может производиться за фактически отработанное время, по рекомендации руководителя структурного подразделения.

5.9. Оценка результатов работы для выплаты премии в расчетном периоде, производится по следующим показателям:

а) надлежащее и качественное выполнение работниками возложенных на них функций и должностных обязанностей;

б) выполнение работниками с надлежащим качеством дополнительных, помимо указанных в должностной инструкции, обязанностей;

г) выполнение работниками поручений и заданий;

д) соблюдение порядка ведения делопроизводства, сроков предоставления отчетности, выполнения контрольных заданий;

е) соблюдение работниками трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

ж) внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах работы.

5.10. Руководитель учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом может частично или полностью лишать премии по итогам работы коллективы структурных подразделений или отдельных работников. Основанием для лишения работников премии полностью или частично являются следующие показатели:

№	Показатели	Размер снижения премии
1.	Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функций	100%
2.	Невыполнение приказов и распоряжений вышестоящих руководителей и организационно-распорядительных документов учреждения	50%
3.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарии	50%
4.	Наличие актов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей, выявленных в отчетном периоде	100%

5.11. В случае невыполнения показателей и несоблюдения условий премирования, а также при наличии оснований для снижения премии руководитель

учреждения принимает решение о снижении базового размера премии либо невыплате премии.

Руководитель обязан информировать работника о причинах снижения либо невыплаты ему премии.

5.12. Для осуществления премирования в учреждении формируется премиальный фонд. Основными источниками премиального фонда являются:

- экономия фонда оплаты труда;

- экономия средств, полученная за счёт реорганизации структурных подразделений, оптимизации численности должностей;

- средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- резервный фонд.

Определение объема средств, направляемых на премиальные выплаты, осуществляется на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда (в том числе по соответствующим источникам финансирования), фактических расходах на оплату труда за истекший период (в том числе по соответствующим источникам финансирования).

Премии могут устанавливаться в виде фиксированной суммы или в процентах от величины базового оклада.

Выплаты производятся при наличии денежных средств с учетом гарантированного выполнения всех обязательств учреждения по выплате окладов (должностных окладов) и выплат компенсационного характера.

При единовременном премировании всего коллектива для определения конкретной суммы премии каждому работнику применяется методика расчета материального стимулирования работников ГУЗ УОКПБ за выполнение качественных показателей.

Размер премии, выплачиваемый одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

Приложение № 3
к коллективному договору

[illegible]
Председатель ППО ГУЗ УОКНБ
_____ Запихина О.П.
«17» 09 2015г.

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГУЗ УОКНБ
_____ М.В.Белянкина
«17» 09 2015г.

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка для работников ГУЗ «Ульяновская областная клиническая наркологическая больница»

1.Общие положения

1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) устанавливается единый трудовой распорядок в ГУЗ «Ульяновская областная клиническая наркологическая больница».

1.2. Правила утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и являются приложением к коллективного договору учреждения.

1.3. Настоящие Правила вводятся с целью укрепления дисциплины труда, установления трудового распорядка, эффективной организации труда.

1.4. Действие Правил распространяется на всех работников, работающих у работодателя на основании заключенных трудовых договоров. Трудовые обязанности и права Работников конкретизируются в трудовых договорах, должностных инструкциях.

2.Порядок приема и увольнения работников

2.1. При заключении трудового договора работник, поступающий на работу, предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

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

сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.1.1. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.1.2. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.3.1.Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

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

2.4.1.Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, если работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, никто из сторон статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации, условие об испытании может быть включено в трудовой договор только, если стороны оформили это в виде отдельного соглашения до начала

работы.

2.6.1. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.6.2. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6.3. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей обособленных структурных подразделений учреждения - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.6.4. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.6.5. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.8. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.8.1. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

2.8.2. С приказом о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.8.3. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.8.4. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.8.5. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи нормативного правового акта.

2.8.6. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости

явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

3.Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- создавать производственный совет;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату (два раза в месяц, не позднее 05 и 20 числа каждого месяца);

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.5. Работник и работодатель несут ответственность по основаниям и в

порядке предусмотренный законодательством.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Государственное учреждение здравоохранения «Ульяновская областная клиническая наркологическая больница» работает в следующем режиме:

- пятидневная нормальная рабочая неделя (40 часов): начало работы в 8-00, перерыв на обед с 12-15 до 12-45, окончание работы в 16-30 (главный врач, заместители главного врача по медицинской части и организационно-методической консультативной работе, психолог отделения медицинской профилактики, юрисконсульт, гардеробщик, плотник, столяр, рабочий по ремонту и комплексному обслуживанию зданий, электромонтер, подсобный рабочий, водитель, уборщик территории);

- нормальная рабочая неделя (40 часов в неделю) в режиме два через два дня (старший повар, повар, подсобные кухонные работники). Начало работы в 6-00, окончание работы в 18-40;

- продолжительность рабочей недели 39 часов с одной рабочей субботой в месяц. Начало работы с 8-00, перерыв на обед с 12-15 до 12-45, окончание работы в 16-18 (главная медицинская сестра, заведующая аптекой, заведующая отделением медицинской профилактики, медицинский дезинфектор, врач-статистик, врач-методист);

- сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часовая рабочая неделя с одной рабочей субботой в месяц. Начало работы с 8-00, перерыв с 12-15 до 12-45, окончание работы в 15-20 (заведующие отделением кабинетами, лабораториями, врач психиатр-нарколог кабинета, врач психиатр-нарколог стационара, врач психиатр-нарколог приемного отделения, врач психиатр-нарколог отделения медицинской профилактики, врач терапевт, врач невролог, врач функциональной диагностики, врач нейрохирург, врач-эпидемиолог, врач-инфекционист, врач ультразвуковой диагностики, врач физиотерапевт, врач-лаборант, врач-анестезиолог-реаниматолог, врач-психотерапевт, старшая медицинская сестра, медсестра процедурной, инструктор ЛФК, медицинская сестра, фельдшер, медицинский технолог, фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник, медсестра диетическая, инструктор по гигиеническому воспитанию, медсестра кабинета функциональной диагностики, медицинская сестра по физиотерапии, заведующий клинико-диагностической лабораторией, медицинский технолог, специалист по социальной службе, социальный работник, медицинский регистратор, медицинская сестра кабинета, медицинская сестра отделения медицинской профилактики, фельдшер, сестра-хозяйка, младшая медсестра по уходу за больными, санитарка, санитар, санитарка физиотерапевтического кабинета, санитарка общебольничного медицинского персонала, санитарка клинико-диагностической лаборатории, санитарка клинико-токсикологической лаборатории);

- сокращенная 36-часовая рабочая неделя по скользящему 24-х часовому графику с 8-00 до 8-00 по согласованию с профсоюзным комитетом (врач психиатр-нарколог отделения неотложной наркологической помощи, врач анестезиолог-реаниматолог, врач кабинета медицинского освидетельствования, медицинская сестра палатная (поста) 3-го и 4-го [illegible] отделения неотложной наркологической помощи, [illegible] медицинская сестра приемного отделения,

медицинская сестра кабинета медицинского освидетельствования, младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, санитар отделений стационара и приемного отделения, фельдшер-лаборант и медицинский технолог клинико-диагностической лаборатории):

- сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часовая рабочая неделя в режиме с 8-00 до 18-00 через день, выходной в воскресенье и праздничные дни, перерыв на обед с 12-15 до 12-45 (медицинская сестра процедурной отделения анонимной наркологической помощи, медицинский регистратор, санитарка амбулаторно-диспансерного отделения, санитарка общебольничного медицинского персонала);

- сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часовая рабочая неделя в режиме с 8-00 до 18-00 три через три дня, перерыв на обед с 12-15 до 12-45 (медсестра процедурной 1-го, 2-го, отделения неотложной наркологической помощи, 4-го и 5-го отделений, отделения анонимной наркологической помощи);

- сокращенная 33 часовая рабочая неделя. Начало работы в 8-00, перерыв с 12-15 до 12-45, окончание работы в 15-00 (заведующий амбулаторно-диспансерного отделения, врач- психиатр-нарколог, занимающийся исключительно амбулаторным приемом больных);

- 5-ти дневная сокращенная 30 часовая рабочая неделя. Начало работы с 8-00, перерыв с 12-15 до 12-45, окончание работы 14-30 (врач рентгенолог, рентгенолаборант, санитарка флюорографического кабинета);

- ненормированный рабочий день. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска установлен в приложении № 1 к настоящим Правилам.

- работа по внутреннему совместительству осуществляется в свободное от основной работы время в соответствии с графиком подразделения.

4.2. Графики работы составляются руководителями структурных подразделений, согласуются медицинскими сестрами и утверждаются главным врачом и начальником отдела по труду.

4.3. Сменный работа, осуществляется в соответствии с графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

4.4. Организация работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством.

4.5. Работодатель предоставляет следующие виды отпусков:

- основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

- дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в связи с вредными и (или) особыми условиями труда (в соответствии с Перечнем профессий и должностей с вредными и (или) особыми условиями труда), работа в которых дает право на дополнительный отпуск и ненормированный рабочий день, определенных в приложении № 2 к настоящим Правилам);

- дополнительный оплачиваемый отпуск в случаях, предусмотренных коллективным договором:

дополнительный отпуск Работникам с ненормированным рабочим днем (в

соответствии с перечнем должностей). Продолжительность отпуска зависит от объема работы, степени напряженности труда и возможности работника выполнять свои трудовые обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и определяется в соответствии с постановлением Правительства Ульяновской области от 03.03.2011 № 84-П «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из областного бюджета Ульяновской области».

- отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и в случаях, предусмотренных коллективным договором.

4.7. Предоставление отпусков осуществляется согласно графику отпусков.

5. Меры поощрения и взыскания

5.1. За образцовое выполнение обязанностей, успехи в оказании медицинской помощи населению, повышение производительности труда, за продолжительную безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком (при наличии экономии фонда оплаты труда);
- награждение почетной грамотой;
- занесение на доску почета;
- присвоение звания лучшего по профессии.

5.2. За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены к поощрению, к награждению медалями, орденами, Почетными грамотами, нагрудными значками, знаками и к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии в вышестоящие органы.

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

5.4. При наложении дисциплинарного взыскания должна учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

5.5. Порядок применения и снятия дисциплинарного взыскания определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

Необходимость подготовки работников, профессиональное образование и профессиональное обучение и дополнительного профессионального образования для собственных нужд, по рабочим

6.2. Обучение медицинских работников в ГУЗ «[illegible]» осуществляется

области ... клиническая больница на 2015,2016,2017 годы представлен в приложении № 3 к правилам.

7. Заключительные положения.

Нарушение правил внутреннего трудового распорядка сотрудниками является нарушением трудовой дисциплины и может повлечь за собой применение в отношении виновных лиц меры дисциплинарного взыскания в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1
к Правилам внутреннего трудового распорядка
ГУЗ УОКНБ

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днем и указанием продолжительности предоставляемых им дополнительных отпусков

№ п/п	Наименование должности	Кол-во календарных дней
1.	Главный врач	3
2.	Начальник отдела кадров	3
3.	Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера	3
4.	Бухгалтер, экономист	3
5.	Специалист по кадрам	3
6.	Начальник планово-экономического отдела	3
7.	Экономист	3
8.	Начальник отдела закупок	3
9.	Юрисконсульт	3
10.	Техник (всех специальностей)	3
11.	Специалист по охране труда	3
12.	Инженер (всех специальностей)	3
13.	Заведующий складом	3
14.	Оператор ЭВМ	3
15.	Начальник гаража	3
16.	Диспетчер	3
17.	Инженер-программист	3
18.	Делопроизводитель	3
19.	Секретарь-машинистка	3
20.	Архивариус	3
21.	Подсобный рабочий	3
22.	Сторож	3
23.	Слесарь-сантехник	3

Приложение № 2
к Правилам внутреннего трудового распорядка
ГУЗ УОКНБ

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день

№ п/п	Наименование должности	Продолжит. доп. отпуска	Продолжит. сокращенного рабочего дня в часах
1.	Главный врач	35	
2.	Заместитель главного врача по медицинской части – врач психиатр-нарколог	35	
3.	Заместитель главного врача по организационно-методической консультативной работе	35	
4.	Врач-патологоанатом	35	6
5.	Врач-эпидемиолог	35	6
6.	Врач-эпидемиолог	35	6
7.	Заведующий отделением, кабинетом – врач психиатр-нарколог, врач психиатр-нарколог, врач-психиатр, врач-психотерапевт, врач-терапевт, врач-невролог, врач кабинета функциональной диагностики, врач ультразвуковой диагностики, врач физиотерапевт, врач-анестезиолог-реаниматолог, врач-эпидемиолог	35	6
8.	Врач-рентгенолог кабинета флюорографического исследования, рентгенолаборант, санитарка	35	6
9.	Заведующий отделением, клинической лабораторией, врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант	35	6
10.	Заведующий отделением немедицинской службы, специалист по социальной работе, социальный работник	14	6
11.	Главная медицинская сестра	35	
12.	Медицинская сестра: старшая, процедурной, палатная, кабинета, отделения, по физиотерапии, кабинета функциональной диагностики, кабинета ультразвуковой диагностики, фельдшер, инструктор по лечебной физкультуре, медицинский регистратор, санитарка, сестра-хозяйка, младшая медицинская сестра по уходу за больными	35	6
13.	[illegible]	35	

14.	Заведующий клинико-диагностической лабораторией-врач-лаборант, врач-лаборант, медицинский технолог, фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник	21	6
15.	Заведующий клинико-диагностической лабораторией-врач-лаборант, врач-лаборант, химик-эксперт, фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник	21	6
16.	Заведующий отделением медицинской профилактики, врач-методист	14	
17.	Заведующий аптекой, фармацевт	14	
18.	Медицинская сестра диетическая	14	6
19.	Медицинский дезинфектор автоклавной, дезкамеры	14	6
20.	Санитарки для больных	14	
21.	Водитель автомобиля	7	
22.	Оператор стиральных машин	7	
23.	Повар, кондитер	7	
24.	Кладовщик, повар	7	
25.	Обслуживающий территории	7	

Приложение № 3
к Правилам внутреннего трудового распорядка
ГУЗ УОКНБ

План повышения квалификации и подготовки кадров в ГУЗ «Ульяновская областная клиническая наркологическая больница» на 2015 год

ВРАЧИ:

1.	Чередникова Наиля Наильевна	психиатрия-наркология
2.	Ахметзянов Рафаил Рифкатьевич	психиатрия-наркология
3.	Астасенко Алексей Владимирович	психиатрия-наркология
4.	Бакулова Наталья Юрьевна	психиатрия-наркология
5.	Ведянова Ольга Павловна	психиатрия-наркология
6.	Воронцов лев Александрович	психиатрия-наркология
7.	Грибовский Виталий Валерьевич	психиатрия-наркология
8.	Демидов Павел Павлович	психиатрия-наркология
9.	Дудкин Владимир Евгеньевич	психиатрия-наркология
10.	Ефимчикова Александра Николаевна	психиатрия-наркология
11.	Коваленко Виктор Петрович	психиатрия-наркология
12.	Коробов Виктор Александрович	психиатрия-наркология
13.	Кузнецов Алексей Николаевич	психиатрия-наркология
14.	Кузнецова Наталья Васильевна	психиатрия-наркология
15.	Куликов Ильгиз Ильмасович	психиатрия-наркология
16.	Марков Вячеслав Константинович	психиатрия-наркология
17.	Мелейко Игорь Николаевич	психиатрия-наркология
18.	Морозкин Сергей Николаевич	психиатрия-наркология
19.	Мухаметгатов Рамиль Ханифович	психиатрия-наркология
20.	Некрасова Ольга Михайловна	психиатрия-наркология
21.	Осипова Галина Михайловна	психиатрия-наркология
22.	Остроух Александр Анатольевич	психиатрия-наркология
23.	Пронько Екатерина Алексеевна	психиатрия-наркология
24.	Романа Елена Леонидовна	психиатрия-наркология
25.	Семенова Инна Анатольевна	психиатрия-наркология
26.	Сенаторов Андрей Леонидович	психиатрия-наркология
27.	Сухорукова Марина Васильевна	психиатрия-наркология
28.	Чередников Леонид Львович	психиатрия-наркология
29.	Ширпов Олег Валентинович	психиатрия-наркология

СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ:

1.	Колотова Юлия Александровна	Лабораторная диагностика
2.	Турсан Олеся Викторовна	Лабораторная диагностика
3.	Алмакаева Нейля Абдрашитовна	Сестринское дело
3.	Малышева Наталья Викторовна	Сестринское дело
4.	Сенаторова Екатерина Сергеевна	Сестринское дело

План повышения квалификации и подготовки кадров
в ГУЗ «Ульяновская областная клиническая
наркологическая больница» на 2015 год

ВРАЧИ:

1.	Белянкин Михаил Владимирович	Анестезиология-реаниматология

СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ:

1. Босоногова Анна Николаевна	Сестринское дело в наркологии
2. Деревенко Иван Иванович	Сестринское дело в наркологии
3. Замалеева Эльвира Адельшиновна	Сестринское дело в наркологии
4. Карпенко Розалия Рашитовна	Сестринское дело в наркологии
5. Киреева Наталья Николаевна	Сестринское дело в наркологии
6. Клочкова Оксана Николаевна	Сестринское дело в наркологии
7. Комарова Елена Сергеевна	Сестринское дело в наркологии
8. Кострыгина Оксана Владимировна	Сестринское дело в наркологии
9. Кукушкин Роман Михайлович	Сестринское дело в наркологии
10. Маланьина Наталья Викторовна	Сестринское дело в наркологии
11. Мальцева Татьяна Николаевна	Сестринское дело в наркологии
12. Носкова Ирина Петровна	Сестринское дело в наркологии
13. Орлова Елена Валерьевна	Сестринское дело в наркологии
14. Прокудкова Наталья Леонидовна	Сестринское дело в наркологии
15. Рыжикова Наталья Сергеевна	Сестринское дело в наркологии
16. Сергеичкова Любовь Николаевна	Сестринское дело в наркологии
17. Сынгаева Алефтина Ершатовна	Сестринское дело в наркологии
18. Фролова Татьяна Юрьевна	Сестринское дело в наркологии
19. Хакимова Ольга Николаева	Сестринское дело в наркологии
20. Алмакаева Нейля Абдрашитовна	Сестринское дело в наркологии
21. Антропова Ольга Николаевна	Сестринское дело в наркологии
22. Голубцева Елена Михайловна	Сестринское дело в наркологии
23. Григоренко-Болгаров Иван Валерьевич	Сестринское дело в наркологии
24. Задкова Татьяна Николаевна	Сестринское дело в наркологии
25. Зульхарнаева Иркя Камиловна	Сестринское дело в наркологии
26. Кандрашина Ольга Андреевна	Сестринское дело в наркологии
27. Корнилова Светлана Викторовна	Сестринское дело в наркологии
28. [illegible]	Сестринское дело в наркологии
29. [illegible]	Сестринское дело в наркологии
30. Ольхова Ирина Ивановна	Сестринское дело в наркологии
31. Утесов Вера Викторовна	Сестринское дело в наркологии
32. Шубина Кристина Валерьевна	Сестринское дело в наркологии
33. Ястребов Дмитрий Евгеньевич	Сестринское дело в наркологии
34. Плохова Елена Юрьевна	Организация сестринского дела
35. Чамеева Анастасия Васильевна	Физиотерапия
36. Ефремова Галина Ивановна	Лабораторная диагностика
37. Обухова Тина Ивановна	Фармация

План повышения квалификации и подготовки кадров по ГУЗ «Ульяновская областная клиническая наркологическая больница» на 2017 год

ВРАЧИ:

1.	Бояркин Михаил Владимирович	организация здравоохранения и общественное здоровье
2.	Александрова Мария Федоровна	клиническая лабораторная диагностика
3.	Архипова Людмила Александровна	терапия

СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ:

1	Вострикова Марина Васильевна	Лабораторная диагностика
2	Ахметзянова Галюся Минифаритовна	Функциональная диагностика
3	Блинова Елена Геннадьевна	Лабораторная диагностика

Приложение № 4
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома ГУЗ УОКНБ
Зашихина О.П.
«17» 09 2015г.

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГУЗ УОКНБ
М.В.Белянкин
«17» 09 2015г.

Примерная смета расходованием средств на мероприятия по охране труда в ГУЗ УОКНБ на 2016 год

№ п/п	Наименование мероприятий	Кол-во (чел.,шт.)	Стоим. на 1 чел.	Сумма (руб.)
1	Приобретение диэлектрических перчаток (2 пары),ковриков (10 штук),бот(1 пара)	13	-	6500
2	Обучение водителей по 80-ти часовой программе	2	7500	15000
3	Проведение специальной оценки условий труда	80	2000	160000
4	Обучение сотрудников по электробезопасности	3	2000	6000
5	Выдача сотрудникам, работающим с вредными и опасными факторами, во вредных условиях труда 0,5 л. молока за смену	76	29,0	80000
6	Приобретение средств защиты органов дыхания самоспасатель СИЗОД перчатки резиновые, комбинированные для рабочих с целью обеспечения безопасности труда в соответствии с правилами обеспечения СИЗ.	-	-	95000
7	Поверка контуров защитных заземлений эл.оборудования, аппаратуры с составлением акта осмотра, гидравлические испытания автоклава 1 раз в год	-	-	33000
8	Приобретение моющих и дезсредств , как средств индивидуальной защиты (твердое туалетное мыло)	-	-	25000
9	Обязательное социальное страхование от несчастных случаев работников автоклава , пищеблока,работников ХТЛ.	6	500	3000
10	Обучение ответственного за тепловые энергоустановки.	2	2000	4000
11	Обучение [illegible]	2	[illegible]	4000
12	Медосмотр	27	1400	37800
13	Поверка дозиметра	2	-	4000
14	Ежегодное обучение водителей по 20-ч программе	5	400	2000
15	Обучение работников ХТЛ работе с сосудами под давлением (баллоны с газом)	4	2000	8000
	ИТОГО			716000

Приложение № 5
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома ГУЗ УОКНБ
_____ Зашихина О.П.
«14» 09 2015г.

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГУЗ УОКНБ
_____ М.В.Белянкин
«14» 09 2015г.

Перечень
видов работ, выполняемых в порядке текущей эксплуатации электроустановок

1. Удаление пыли со светильников
2. Замена перегоревших электроламп в светильниках
3. Замена светильников
4. Замена перегоревших плавких вставок в электрощитах
5. Замена разбитых и вышедших из строя электровыключателей
6. Замена разбитых и вышедших из строя электророзеток
7. Замена вышедших из строя магнитных пускателей
8. Замена вышедших из строя электродвигателей
9. Заземление электроустановок и оборудования
10. Замена вышедших и строя отдельных участков кабелей и электропроводки
11. Замена вышедших из строя электрических вилок и разъемов
12. Замена вышедших из строя нагревательных элементов электроплит, электроводонагревателей и других нагревательных приборов
13. Ремонт электробытовых и других электроприборов

Приложение № 6
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО ГУЗ УОКНБ
_____ Зимарева С.Н.
«17» 09 2015г.

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГУЗ УОКНБ
_____ М.В.Белянкин
«17» 09 2015г.

Вид работ и профессий, к которым предъявляются дополнительные требования безопасности

1. Вид работ

1. Верхолазные и на высоте
2. Техническое обслуживание электроустановок, технологического и станочного оборудования
3. Хранение и транспортировка газовых баллонов
4. Эксплуатация и техническое обслуживание сосудов, находящихся под давлением
5. Работа с применением ручных электроинструментов
6. Работа с применением кислот, щелочей
7. Работы в электроустановках под напряжением

2.Профессии рабочих

1. Электромонтер
2. Работники, занятые эксплуатацией стерилизаторов
3. Медицинский дезинфектор
4. Рентгенлаборант
5. Медицинская сестра по физиотерапии
6. Оператор стиральных машин
7. Работники лабораторий (врач-лаборант, фельдшер-лаборант, медицинский техник, санитарка)
8. Повар
9. Водитель
10. Плотник, работающий с переносным электроинструментом
11. Слесарь-сантехник, работающий с переносным электроинструментом

Приложение № 7
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО ГУЗ УОКПБ
_____ З.Н.Тихонова
«17» 09 2015г.

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГУЗ УОКПБ
_____ М.В.Белянкин
«17» 09 2015г.

Перечень

профессий и должностей, обеспечиваемых спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты

№	Профессия или должность	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год	Документ
1	2	3	4	5
1	Рентгенолаборант	фартук(из просвинцованной резины перчатки (из просвинцованной резины) очки для защиты фартук непромокаемый(при проявлении) перчатки резиновые(при проявлении) перчатки х/б	дежурный дежурный до износа дежурный до износа дежурный	ГОСТ 12.4.029-76.(типы А,Б,В,Г) ТУ 38.106243-82
2	Заведующий (клинико-диагностическая лаборатория)-Врач-лаборант.	халат х/б фартук прорезиненный с нагрудником перчатки резиновые нарукавники(непромок) очки защитные полусапоги(при работе в клинической лаборатории)	дежурный дежурный до износа дежурные до износа дежурный	ГОСТ 12.4.131-83(тип А, Б) ГОСТ 12.4.029-76(тип А, Б,В,Г) ТУ 38.106140-81
3	Санитарка-уборщица клинико-диагностической лаборатории.	халат х/б фартук прорезиненный с нагрудником перчатки резиновые нарукавники(непромок) очки защитные галоши резиновые полусапоги(при работе в клинической лаборатории)	дежурный дежурный До износа дежурные до износа дежурные дежурный	ГОСТ 12.4.131-83(тип А, Б) ГОСТ 12.4.029-76(тип А, Б,В,Г) ТУ 38.106140-81
4	Фельдшер-лаборант (медсестра)-	халат х/б фартук прорезиненный с	дежурный	ГОСТ 12.4.131-83(тип А, Б)

	Клинико-диагностическая лаборатория	нагрудником перчатки резиновые нарукавники(непромок) очки защитные противогаз(при работе в клинико-диагностической лаборатории)	до износа дежурные до износа дежурный	ГОСТ 12.4.029-76(тип А,Б,В,Г) ТУ 38.106140-81
3.	Медицинская сестра перевязочной	[illegible] перчатки резиновые перчатки с полим. с покрытием сапоги резиновые фартук х/б с нагрудником	1 дежурные 4 пары 1 пара 2	Приказ МЗ и СР РФ от 01.10.2008 №541н (приложение п.4с)
4.	Электромонтер.	полукомбинезон х/б галоши диэлектрические перчатки резиновые диэлектрические рукавицы комбинированные	1 дежурные	Приказ МЗ и СР РФ от 01.10.2008 №541н (приложение п.
5.	Санитарка (кочегар) приёмного отделения	галоши резиновые перчатки резиновые фартук непромокаемый	дежурные до износа дежурные	Пост. МТ и СР РФ От 29.12.97 №68(прил. №11.п24)
	Водитель автомобиля	костюм х/б перчатки х/б [illegible] [illegible]	1до износа 2 пары на 1 год 1 на 2,5 года	Приказ МЗ СР РФ от 22.06.2009 №357н.пр №1 п.2
	Заведующий складом	ботинки кожаные с жёстким полноском костюм х/б перчатки с полимерн. покрытием	1 пара 1 дежурные	Приказ МЗ и СР РФ от 01.10.2008 №541н (приложение п.3с)
	Медицинская сестра процедурной	перчатки резиновые фартук непромокаемый	до износа дежурный	Пост. МТ и СР РФ От 29.12.97 №68(прил. №11.п3)
	Кухонный работник.	рукавицы комбинир[illegible]	2 пары	Пост. МТ и СР РФ От 29.12.97 №68(прил. №11.п3)
	Младшая медицинская сестра	галоши резиновые перчатки резиновые	дежурные до износа дежурные	Пост. МТ и СР РФ От 29.12.97 №68(прил. №11.п24)

		фартук непромокаемый		
12	Слесарь-сантехник	Костюм брезентовый сапоги резиновые рукавицы комбинированные перчатки резиновые противогаз шланговый сапоги резиновые зимой: куртка и брюки на утепл. основе валенки сапоги резиновые	1 1 6 6 дежурный 1 по поясам	Приказ МЗ и СР РФ от 01.10.2008 №541н (приложение п.73)
13	Плотник	ботинки кожаные с жёстким подноском комбинезон х/б очки защитные перчатки с защитным покрытием рукавицы с наладонниками Зимой:Ботинки кожаные утеплённые(зимой) или валенки Куртка на утепл.подкладке	1 1 До износа 12 пар 6 пар 1 1	Приказ МЗ и СР РФ от 10.07.2007г №477.прил.п.71
14	Медицинский дезинфектор	халат х/б колпак х/б	2 2	ГОСТ 12.4.132-83
15	Уборщик территорий	костюм х/б плащ непромокаемый рукавицы комбинированные фартук х/б с нагрудником	1 1 6 1 На поясам	Приказ МЗ и СР РФ от 01.10.2008 №541н (приложение п.20)

		Зимой: валенки с галошами куртка на утепл.прокладке		
16	Медицинская сестра по физиотерапии	перчатки диэлектрические очки защитные халат Х/б перчатки резиновые медицинские	дежурные до износа 2 до износа	Пост. МТ и СР РФ От 29.12.97 №68(прил. №11.п.18
17	Гардеробщик	халат х/б	1	Приказ МЗ и СР РФ от 01.10.2008 №541н (приложение п.17)
18	Санитарка(мойщица) дезинфекционной камеры	галоши резиновые перчатки резиновые фартук непромокаемый	дежурные до износа дежурные	Пост. МТ и СР РФ От 29.12.97 №68(прил. №11.п24
19	Санитарка(мойщица)-буфетчица	галоши резиновые перчатки резиновые фартук непромокаемый	дежурные до износа дежурные	Пост. МТ и СР РФ От 29.12.97 №68(прил. №11.п24
20.	Санитарка(мойщица)-стерилизационного оборудования	галоши резиновые перчатки резиновые фартук непромокаемый	дежурные до износа дежурные	Пост. МТ и СР РФ От 29.12.97 №68(прил. №11.п24
21.	Санитарка(мойщица) кабинета медосвидетельствования	галоши резиновые перчатки резиновые фартук непромокаемый	дежурные до износа дежурные	Пост. МТ и СР РФ От 29.12.97 №68(прил. №11.п24
22	Сторож	при наружных работах: брюки на утепл.прокладке валенки куртка на утепл.прокл. плащ х/б с пропиткой полушубок костюм из смеш.тк	по поясам 1	Приказ МЗ и СР РФ от 01.10.2008 №541н (приложение п.80)

23	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	брюки на ут.прокл. валенки костюм х/б куртка на ут.прокл. перчатки с полим.покрытием респиратор сапоги резиновые	по поясам 1 1 4 до износа 1	Приказ МЗ и СР РФ от 01.10.2008 №541н (приложение п.64)
24	Подсобный рабочий	ботинки кожаные брюки на ут.прокл. куртка на ут.прокл. валенки костюм х/б рукавицы комбин	1пара По поясам по поясам 1 4 пары	Приказ МЗ и СР РФ от 01.10.2008 №541н (приложение п.57)
25	Санитарка (мойщица)-общебольничный мед.персонал	галоши резиновые перчатки резиновые фартук непромокаемый	дежурные до износа дежурные	Пост. МТ и СР РФ От 29.12.97 №68(прил. №11,п24)
26	Санитарка (мойщица)-амбулаторно-диспансерное отделение	галоши резиновые перчатки резиновые фартук непромокаемый	дежурные до износа дежурные	Пост. МТ и СР РФ От 29.12.97 №68(прил. №11,п24)
27	Медицинская сестра процедурной (кабинет обследования на ВИЧ)	перчатки резиновые фартук непромокаемый	до износа дежурный	Пост. МТ и СР РФ От 29.12.97 №68(прил. №11,п3)
28	Заведующий лабораторией (врач-лаборант) ХТЛ. Медтехнолог ХТЛ. Санитарка(мойщица) ХТЛ	галоши резиновые нарукавн.непромок очки защитные перчатки резиновые противогаз фартук прорез.с нагрудником халат х/б	дежурные дежурные до износа до износа дежурные 2	Пост.МТ и СР РФ от 29.12.97. №68(прил.№11 .п.17)

Приложение № 8
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО ГУЗ УОКНБ
_____ Запивкина О.П.
«17» 09 2015г.

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГУЗ УОКНБ
_____ М.В.Белянкин
«17» 09 2015г.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ,

к которым предъявляются дополнительные требования по охране труда и подлежащие ежегодному обучению и проверке знаний

1. Медицинский дезинфектор автоклава.
2. Электромонтер.
3. Заведующий КДЛ. фельдшер-лаборант КДЛ. медтехнолог КДЛ.
4. Заведующий ХТЛ. медтехнолог ХТЛ.
5. Оператор стиральных машин.
6. Медсестра физиотерапевтического кабинета.
7. Повара.
8. Водители.
9. Рентгенолаборант.
10. Медицинский дезинфектор дезкамеры.
11. Ответственный за электрохозяйство.
12. Ответственный теплохозяйство.
13. Плотник (работающий с электроинструментом).

Приложение № 9
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО ГУЗ УОКНБ
_____ Башихина О.Н.
«__» 09 2015г.

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГУЗ УОКНБ
_____ М.В.Белянкин
«14» 09 2015г.

ПЕРЕЧЕНЬ

электротехнологического персонала, которым необходимо иметь соответствующую 2 группу по электробезопасности

№	Наименование должности	Квалификационная группа по электробезопасности
1.	Повар (шеф-повар)	II
2.	М/с по физиотерапии	II
3.	Рентгенолаборант	II
4.	Оператор стиральных машин	II
5.	М/с дезинфектор	II
6.	Плотник с переносным электроинструментом	II

Приложение № 10
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО ГУЗ УОКНБ
_____ Заплатина О.П.
«14» 09 2015г.

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГУЗ УОКНБ
_____ М.В.Белянкин
«17» 09 2015г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей ИТР и электротехнического персонала, которым необходимо иметь соответствующую группу по электробезопасности

№	Наименование должности	Квалификационная группа по электробезопасности
1.	Ответственный за электрохозяйство учреждения	IV
2.	Лицо, замещающее ответственного за электрохозяйство на период длительного отсутствия	IV
3.	Электромонтер (электротехнический персонал)	III-IV
4.	Специалист по ОТ (контролирующий электроустановки)	IV

Приложение № 11
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО ГУЗ УОКНБ
_____ Зашихина О.П.
«17» 09 2015г.

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГУЗ УОКНБ
_____ М.В.Белянкин
«17» 09 2015г.

Перечень
профессий и видов работ, не подлежащих прохождению инструктажа на рабочем месте

1. Главный врач
2. Заместитель главного врача по медицинской части
3. Главная медицинская сестра
4. Специалист по охране труда
5. Начальник отдела кадров
6. Руководители подразделений, прошедшие обучение и проверку знаний по ОТ в обучающих организациях

Приложение № 12
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО ГУЗ УОКНБ
_____ Т.П.
«17» 09 2015г.

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГУЗ УОКНБ
_____ М.В.Белянкин
«17» 09 2015г.

Перечень профессий и видов работ,
по которым необходимо проведение инструктажей на рабочих местах

1. Врач
2. Старшая медицинская сестра
3. Медицинская сестра
4. Медицинская сестра процедурной
5. Сестра-хозяйка
6. Санитарка
7. Специалист по социальной работе, социальный работник
8. Психолог, медицинский психолог
9. Архивариус
10. Оператор ПЭВМ, программист, инженер-электроник
11. Медицинский регистратор
12. Фельдшер
13. Секретарь
14. Медицинский статистик
15. Врач-лаборант
16. Фельдшер-лаборант
17. Медицинский технолог
18. Медицинский дезинфектор
19. Рентгенолаборант
20. Медицинская сестра по физиотерапии
21. Повар
22. Кухонный работник
23. Подсобный рабочий
24. Плотник
25. Слесарь-сантехник
26. Электромонтер
27. Оператор стиральных машин
28. Водитель автомобиля
29. Уборщик территории
30. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
31. Бухгалтер, экономист, кассир
32. Инструктор ЛФК, инструктор по гигиеническому воспитанию
33. Гардеробщица
34. Медицинская сестра диетическая

Приложение № 13
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО ГУЗ УОКНБ
_____ Зашихина О.П.
«17» 09 2015г.

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГУЗ УОКНБ
_____ М.В.Белянкин
«17» 09 2015г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей неэлектротехнического персонала, которым необходимо иметь I группу по электробезопасности

1. Врач
2. Медицинская сестра
3. Санитарка
4. Главный бухгалтер, бухгалтер, начальник отдела, экономист, программист, инженер – электроник, начальник ОК, специалист ОК, секретарь, оператор ПЭВМ, кассир, статист, медицинский статист
5. Подсобный рабочий
6. Водитель
7. Зав. аптекой, фармацевт, санитарка аптеки
8. Слесарь-сантехник
9. Заведующий ХТЛ, медицинский технолог ХТЛ, санитарка ХТЛ.
10. Инструктор по гигиеническому обучению
11. Заведующий складом, диетсестра
12. Гардеробщица
13. Психолог
14. Социальный работник
15. Уборщик территории
16. Медрегистратор
17. Заведующий КДЛ, врач-лаборант КДЛ, фельдшер – лаборант КДЛ, мед. технолог КДЛ, санитарка КДЛ.
18. Инструктор ЛФК, инструктор по гигиеническому воспитанию
19. Сестра-хозяйка
20. Архивариус
21. Фельдшер

Приложение № 14
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО ГУЗ УОКНБ
_____ Зашихина О.П.
«17» 09 2015г.

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГУЗ УОКНБ
_____ М.В.Белянкин
«17» 09 2015г.

Нормы
бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам ГУЗ УОКНБ

№	Профессия или должность	Наименование СИЗ	Норма выдачи	Документ
1	2	3	4	5
1	Врачи, психологи, средний и младший медицинский персонал, сестры-хозяйки, инструкторы по лечебной физкультуре, инструкторы по трудовой терапии, рентгенлаборанты, техники-уборщицы лечебно-профилактических учреждений	Халат х/б колпак х/б полотенце Среднему мед. персоналу вместо халата можно выдавать : Платье х/б фартук х/б	4 шт. на 2 г 4 шт.на 2 г 4 шт. на 2 г 4 шт. на 2 г 4 шт. на 2 г	Прил.№ 2 к пр.МЗ СССР от 29.01.1988 г.№ 65.п1
2	Врачи-лаборанты, дезинфекторы.	Халат х/б колпак х/б полотенце (вместо халата можно выдавать рубашку и брюки х/б)	4 шт. на 2 г 4 шт.на 2 г 4 шт. на 2 г	Прил.№ 2 к пр.МЗ СССР от 29.01.1988 г.№ 65.п7
3	Работники аптечных учреждений	Халат х/б Колпак х/б	4 шт. на 2 г 4 шт.на 2 г	Прил.№ 2 к пр.МЗ СССР от 29.01.1988 г.№ 65 п.9
4	Дистолог (медсестра)	халат х/б колпак х/б тапочки	3 шт. на 2 г 3 шт. на 2 г 1 на 8 мес	Прил.№ 2 к пр.МЗ СССР от 29.01.1988 г.№ 65 п.11
5	Повар, кухонный работник.	колпак х/б куртка х/б нарукавники х/б Брюки х/б	4 шт. на 2 г 4 шт. на 2 год 4 шт. на 2 год 4 шт. на 2 год 2 шт. на 1 год Дежурное 4 на 2 года	Прил.№ 2 к пр.МЗ СССР от 29.01.1988 г.№ 65 п.12

		фартук х/б полотенце для рук полотенце для лица тапочки	1 пара на 6 мес	
6	Буфетчицы	Халат (или платье) х/б Колпак(или косынка) х/б Фартук с нагр.х/б Тапочки	3 на 2 года 3 на 2 года 3 на 2 года 1 на год	Прил.№ 2 к пр.МЗ СССР от 29.01.1988 г.№ 65.п.11
7	Подсобные рабочие и уборщики	Халат х/б. Колпак х/б Фартук с нагр.х/б Тапочки	3 на 2 г 3 шт. на 2 г 2 на 1 год 1 на 6 мес	Прил.№ 2 к пр.МЗ СССР от 29.01.1988 г.№ 65П.16
8	Гардеробщик	Колпак Халат х/б	3шт. на 2 года 4 шт. на 2 года	Прил.№ 2 к пр.МЗ СССР от 29.01.1988 г.№ 65.п.2
9	Архивариус	Халат х/б	3 на 1 год	Прил.№ 2 к пр.МЗ СССР от 29.01.1988 г.№ 65.п.29
10	Инженер, техник и др. работники, на время работы в лечебных кабинетах, больничных отделениях.	Халат х/б Колпак х/б	дежурный	Прил.№ 2 к пр.МЗ СССР от 29.01.1988 г.№ 65.п.39
11	Кладовщики и подсобные рабочие в кладовых пищевых продуктов и продовольственных товаров.	Халат х/б Колпак х/б	3 на год 3 на год	Прил.№ 2 к пр.МЗ СССР от 29.01.1988 г.№ 65.п. 41
12	Мойщица по мойке медицинской, лабораторной посуды.	Халат х/б Колпак х/б	3 на год 3 на год	Прил.№ 2 к пр.МЗ СССР от 29.01.1988 г.№ 65.п.43

Приложение № 15
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПО ГУЗ УОКНБ
Зашихина О.П.
«17» 09 2015г.

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГУЗ УОКНБ
М.В.Белянкин
«17» 09 2015г.

Нормы
комплектования средствами защиты

Средства защиты	Количество
Распределительные устройства напряжением до 1000 В	
Указатель напряжения	2 шт.
Изолирующие клещи	1 шт.
Диэлектрические перчатки	2 пары
Диэлектрические галоши	2 пары
Диэлектрические подставки или ковры	по местным условиям
Защитные очки	1 пара
Знаки безопасности	-

Приложение № 16
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ГПО ГУЗ УОКНБ
_____ Зашихина О.П.
«17» 09 2015г.

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГУЗ УОКНБ
_____ М.В.Белянкин
«17» 09 2015г.

Перечень профессий руководителей и специалистов ГУЗ УОКНБ, подлежащих обучению и проверке знаний по охране труда

1. Главный врач, зам. глав. врача по лечебной работе, зам. глав. врача по ОМКР, главный бухгалтер, начальник планово-экономического отдела, специалист по ОТ, начальник хозяйственного отдела, начальник ОК.
2. Председатель профкома, руководители структурных подразделений. Лицо, ответственное за электроустановки (заместитель): специалист, обслуживающий электроустановки (электромонтёр).
3. Лица, обслуживающие баллоны со сжатым, сжиженным и растворенными газами:
   - заведующий ХТЛ
   - медтехнолог ХТЛ
4. Сотрудники пищеблока, подлежащие проверке знаний по программе целевого обучения персонала по безопасной эксплуатации пищеварочных котлов.
5. Сотрудники автоклава, подлежащие обучению по программе «Правила эксплуатации и требования безопасности при работе на паровых стерилизаторах».

Приложение № 17
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО ГУЗ УОКНБ
_____ Зашихина О.П.
«17» 09 2015г.

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГУЗ УОКНБ
_____ М.В.Белянкин
«17» 09 2015г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, связанных с вредными производственными факторами, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов

№	Вид профессии	Наименование подразделения	Вредный производственный фактор	№ перечня
1	Зав.лабораторией, врач-лаборант фельдшер-лаборант, медтехнолог, санитарка-мойщица	КДЛ	марганца оксиды	97
			калий йодид	54
			калий хлорид	61
			медь сульфат	104
			натрий гидрокарбонат	117
			натрий нитрат	124
			натрий нитрит	125
			натрий хлорид	126
			натрий хлорит	127
			ртуть и ее соединения	147
			свинец и его соединения	151
			хромовой к-ты соли	182
			щелочи едкие	200
			азотная кислота	203
			гидрохлорид	228
			йод	233
			серная кислота	256
			хлор	276
			этанол	419
			диметилокта	421
			аспарагиновая к-та	450
			уксусная к-та	466
			ацетангидрид	468
			трихлоруксусная к-та	497
			фенол	498
			бензойная к-та	577
			сульфаниловой кислоты амид	807
			метилпиридины	825
			препараты, содержащие живые клетки и споры микроорганизмов	2.2
			патогенные микроорганизмы	2.3
2	Зав.лабораторией, врач-лаборант медтехнолог, санитарка-мойщица	ХТЛ	марганца оксиды	97
			алюминий и его сплавы	1
			железо	38
			калий бромид	51
			калий йодид	54
			калий хлорид	61
			кобальт	77
			литий и его органические соли	82

			натрий гидрокарбонат	117
			натрий гидросульфат	118
			перекись водорода	122
			натрий нитрат	124
			натрий нитрит	125
			ди Натрий сульфат	126
			ди Натрий сульфид	127
			натрий фторид	128
			натрий хлорид	130
			натрий хлорит	131
			ртуть и его соединения	137
			свинец и его соединения	151
			щелочи едкие	200
			азота диоксид	201
			азотная кислота	203
			аммиак	204
			аммоний ванадий	205
			аммоний хлорид	208
			гидрохлорид	228
			йод	233
			серная кислота	256
			хлор	276
			изооктан	282
			гексан, гептан	284
			дифтохлорметан	317
			дихлорэтан	318
			тетрахлорметан	320
			трихлорэтан	330
			трихлорэтилен	336
			бутан	385
			гексан	391
			гептанол	392
			метил пропан	399
			метанол	404
			пропан	412
			этанол	419
			уксусная к-та	466
			ацетангидрид	468
			трихлоруксусная к-та	469
			ацетальдегид	497
			бутанон	515
			пропан	[illegible]
			ацетонитрил	[illegible]
			диметилсульфоксид	[illegible]
			триэтоксиметан	595
			этилацетат	603
			этоксиэтан	607
			циклогексан	621
			бензол	626
			диэтилбензол	628
			кумол	629
			клилел	630
			толуол	639
			хлорбензол	640
			метилнафталин	825
			броморганические соединения	900
			патогенные микроорганизмы	[illegible]
			фекальный фактор	[illegible]
			[illegible]	[illegible]
			[illegible]	[illegible]
3	Мед.дезинфектор	Автоклавная	хлор	[illegible]
			озон	

			патогенные микроорганизмы	2.3
4	Рентгенкабинет	Амбулаторно-диспансерное отделение	ионизирующие излучения	3.1
5	Мед.дезинфектор	Дезкамера	хлор биологический фактор	2.76 2
6	Слесарь-сантехник	АХЧ	биологический фактор	п.2
7	Санитарка	1.2.3.4.5 отд.	хлор биологический фактор	2.76 п.2
8	Санитарка амбулаторно-диспансерного отд. (холл)	амбулаторно-диспансерное отделение	хлор биологический фактор	2.76 п.2

Приложение № 18
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО ГУЗ УОКНБ
_____ Зашихина О.П.
«17» 09 2015г.

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГУЗ УОКНБ
_____ М.В.Белянкин
«17» 09 2015г.

Перечень
профессий и должностей работников, обеспечиваемых бесплатной выдачей молока или других равноценных пищевых продуктов (при наличии вредных условий труда) в ГУЗ УОКНБ

1. Клинико-диагностическая лаборатория , химико-токсикологическая лаборатория:
   - заведующий лабораторией
   - врач-лаборант
   - фельдшер-лаборант
   - медицинский технолог
   - санитарка
2. Автоклавная:
   - медицинский дезинфектор
3. Дезкамера:
   - медицинский дезинфектор
4. Рентгенкабинет:
   - рентгенолаборант
5. Слесарь-сантехник
6. Санитарка амбулаторно-диспансерного отделения, санитарка детско- подросткового отделения, работающие с биологическим материалом.
7. Санитарки 1,2,3,4,5 отделений, работающие с биологическим материалом.

Приложение № 19
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель [illegible]
[illegible] О.Н
«17» 09 2015г.

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГУЗ УОКПБ
М.В.Белянин
«17» 09 2015г.

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест, для которых необходима выдача смывающих и обезвреживающих средств

№	Перечень рабочих мест	Вид смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Плотник	твердое мыло	Работа, связанная с легкосмываемыми загрязнениями	200 гр.
2	Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий	твердое мыло	Работа, связанная с легкосмываемыми загрязнениями	200 гр.
3	Слесарь-сантехник	твердое мыло	Работа, связанная с легкосмываемыми загрязнениями	200 гр.
4	Уборщик территории (дворник)	твердое мыло	Работа, связанная с легкосмываемыми загрязнениями	200 гр.
5	Электромонтер	твердое мыло	Работа, связанная с легкосмываемыми загрязнениями	200 гр.
6	Водитель	твердое мыло	Работа, связанная с легкосмываемыми загрязнениями	200 гр.
7	Полсобный рабочий	твердое мыло	Работа, связанная с легкосмываемыми загрязнениями	200 гр.
8	Работники, занятые на работах с повышенным требованием к стерильности рук - м/с процедурной - работники КДЛ и ХТЛ - санитарки	жидкое мыло	Работа с повышенными требованиями к стерильности рук, работа с бактериально опасными средами	

Приложение № 20
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО ГУЗ УОКНБ
_____ Зиновьева О.П.
«17» 09 2015г.

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГУЗ УОКНБ
_____ М.В.Белянкин
«17» 09 2015г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве

Вид деятельности	Должность
Лица. работающие с сосудами под давлением	Мед. дезинфектор автоклава
Лица. работающие на пищеварочных котлах	Повар
Лица. работающие с баллонами с газом	Заведующий ХТЛ Медицинский технолог
Лица. работающие на транспорте	Водитель