

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
ГЛАВНЫЙ ВРАЧ

« 28 » 02 2022 г.

ОТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА:
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА

« 28 » 02 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН

ГБУ РД «Губдетовская УРБ»

НА ПЕРИОД С « 28 » 02 2022 г. ПО « 28 » 02 2024 г.

Настоящий коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в ГКУ РД

ГКУ РД «Губдетовский район»

Регистрационный № 4 от 22 03 2022 г.

Принято (Утверждено) на общем собрании
(конференции) работников Государственного
Бюджетного учреждения Республики Дагестан

Губдетовская УРБ

« 28 » 02 2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения
2. Трудовые отношения и трудовой договор
3. Рабочее время
4. Время отдыха
5. Оплата труда
6. Охрана труда и здоровья
7. Гарантия в области занятости
8. Социальные гарантии
9. Социальная защита молодежи
10. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа
11. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях
12. Приложение № 1, 1.1 «Правила внутреннего трудового распорядка для работников Государственного бюджетного учреждения
13. Приложение № 2 к Перечню подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам на выплату (в процентах) в связи с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда
14. Приложение №3 Выплата надбавок стимулирующего характера и других выплат, установленных в рамках реализации приоритетного национального проекта «Здоровье» в размерах и на условиях, установленных действующими нормативными правовыми актами.
15. Приложение № 4 к «Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения
16. Приложение № 4.1 ПОЛОЖЕНИЕ об условиях и порядке оплаты дополнительной работы в Государственном бюджетном учреждении
17. Приложение № 4.2. ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей работников, получающих доплату за работу в ночное время в размере 100 % от часовой тарифной ставки
18. Приложение № 5 ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников Государственного бюджетного учреждения
19. Приложение № 5, 5.1. ПОРЯДОК осуществления выплат стимулирующего характер работникам Государственного бюджетного учреждения, участвующим в реализации мероприятий по повышению доступности медицинской помощи и качества оказания услуг.
20. Приложение № 6, 6.1 «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительности предоставляемого ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»
21. Приложение №7 к «Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на получение молока и других равноценных пищевых продуктов»
22. Приложение №8 ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по контролю за выполнением коллективного договора на 2018- 2020 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель Сайгидахмедов Магомед Магомедгазиевич в лице главного врача ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ», именуемый далее «Работодатель» и работники организации, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников здравоохранения ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ» в лице ее председателя Алисултанова Абдулхамида Магомедрасуловича, именуемая в дальнейшем «Профсоюзный комитет». *(Следует иметь в виду, что руководитель организации должен быть уполномочен на представительство от работодателя (собственником учреждения здравоохранения))*

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, региональным Соглашением на 2018- 2020 годы, и распространяется на всех работников организации, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

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

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

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года (но не более трех лет) и вступает в силу с момента подписания его Сторонами (или указать дату вступления коллективного договора в силу).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

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

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

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

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников здравоохранения, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.10. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием (конференцией)

представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

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

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

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

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

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

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

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

1.16.1. добиваться стабильного финансового положения организации;

1.16.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

1.16.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

1.16.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

1.16.5. создавать безопасные условия труда;

1.16.6. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.16.7. повышать профессиональный уровень работников;

1.16.8. реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

1.16.9. осуществлять обязательное социальное страхование работников.

1.16.10. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

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

1.17.1. содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

1.17.2. обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

1.17.3. обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.18. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем (администрацией) принятых обязательств.

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

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

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

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ. *(Следует обратить внимание на обязательные условия трудового договора, в частности, на указание в нем не только места работы, но и наименования структурного подразделения, должности; а также трудовой функции и даты начала работы)*

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

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

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются согласно ТК РФ *(перечислить категории работников, указанных в ст. 70 и ст. 207 ТК РФ, перечень может быть расширен, например, может быть прописано условие, при котором с лицами, достигшими пенсионного возраста, не устанавливается испытание при приеме на работу.)*

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

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

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

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

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

2.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

2.11. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

2.12. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными Работодателями по согласованию с Профсоюзным комитетом (**Приложение № 1, 1.1**).

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

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

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

- постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 «Об утверждении "Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;

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

- статьей 92 ТК РФ: сокращенная продолжительность рабочего времени

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

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

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

В Республике Дагестан установлены праздничные дни:

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

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

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

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

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

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

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

3.9. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации. (Приказ Наркомздрава СССР от 12.12.40 № 584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников», постановление Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени

медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 (с изм. и доп.) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день». Раздел 40. «Здравоохранение»). Перечень прилагается к коллективному договору. (Приложение № 2)

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

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

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

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

3.13. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением ВС РСФСР от 01 ноября 1990г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов). (В случае необходимости, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью, установленной ч.2 ст.94 ТК РФ для работников, работающих с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной ч.1 ст.92 (ст. 94 ТК РФ).

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

⊕ 3.15. Учет времени пребывания работника дома в режиме ожидания вызова на работу, времени, затраченного на оказание медицинской помощи, и времени следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно в случае вызова его на работу во время дежурства на дому.

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

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

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

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

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

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

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

3.18. Если приостановка работы невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания потребителей, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителей работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- для медицинских и фармацевтических работников - половины месячной нормы

рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

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

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

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

3.27. Работодатель обязуется:

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

а) беременных женщин;

б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (*список можно продолжить*).

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

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

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

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

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

3.27.5. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с **Профсоюзным комитетом**. Работу в выходной день оплачивать в 2-х кратном размере или компенсировать отгулом.

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

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

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

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

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

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

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСК

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

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

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

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

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

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

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

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

- за непрерывную работу свыше трех лет в следующих должностях: медицинскому персоналу участковых больниц, амбулаторий, фельдшерско-акушерских пунктов; врачам и среднему медицинскому персоналу расположенных в сельской местности домов-интернатов для престарелых и инвалидов (всех типов), домов сестринского ухода и хосписов; водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи;

- другие.

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

4.6.В соответствии с новой редакцией ст.92 ТК РФ с 2014 года сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается только для тех работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда

отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (3.3 и 3.4) или опасными условиями труда продолжительность рабочего времени, как и ранее, не может превысить 36 часов в неделю.

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

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

4.9. Введенные с 01.01.2014 года изменения не должны коснуться тех работников, у которых сокращенная рабочая неделя была установлена до указанной даты по той причине, что на их рабочих местах согласно ранее проведенной аттестацией был установлен класс условий труда 3.1 или 3.2.

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

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

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

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

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору (**Приложение № 6, 6.1**).

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

4.15. Работодатель обязуется:

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

4.15.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ: работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодных дополнительных отпусков, без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, другим работникам, указанным в действующем законодательстве РФ.

4.15.3. Дополнительные оплачиваемые отпуска (**вариант – отпуска без сохранения заработной платы**) предоставлять работникам организации в следующих случаях:

- а) женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября 1 дней;
- б) в связи с рождением или усыновлением ребенка 1 дней;
- в) в связи с бракосочетанием детей работника 3 дней;
- г) в связи с переездом на новое место жительства 1 дней;
- д) для участия в похоронах родных и близких 3 дней и т.п.

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

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

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

б) женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять по их желанию один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.15.6. По соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

4.16. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3.6. Своевременно вносить изменения в условия оплаты труда работников на основании соответствующих нормативных правовых актов, в том числе локальных.

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

5.3.8. Устанавливать должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 Трудового кодекса РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

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

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

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

5.3.12. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат компенсационного характера, исходя из конкретных условий деятельности;

- устанавливать выплаты компенсационного характера к должностному окладу работника;

- устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время не ниже установленных соответствующими правовыми нормативными актами федерального уровня, субъектов РФ и муниципальных образований (указать конкретные размеры);

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

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

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

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

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

5.3.13. Устанавливать повышенную заработную плату (указать вид и размер выплаты) работникам, которым, с их согласия, вводится рабочий день с разделением на 2 части (с перерывом в работе более 2-х часов);

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

5.3.15. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности (указать виды выплат; Положения о выплатах стимулирующего характера являются приложениями к коллективному договору);

- устанавливать выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника;

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

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

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

5.3.16. Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников:

не ниже МРОТ в соответствии с Постановлением Правительства РФ

5.3.17. Обеспечить выплату надбавок стимулирующего характера и других выплат, установленных в рамках реализации приоритетного национального проекта «Здоровье» в размерах и на условиях, установленных действующими нормативными правовыми актами. Считать указанные выплаты составной неотъемлемой частью заработной платы; учитывать их при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством. Критерии и условия установления указанных дополнительных выплат предусматривать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

(Приложение № 3)

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

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

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

5.7. Размер заработной платы работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством Российской

Федерации, определять в соответствии с Положением об оплате труда (**Приложение № 4, 4.1, 4.2**).

5.8. Премирование работников за основные результаты производственной деятельности осуществлять в соответствии с Положением о премировании работников Государственного бюджетного учреждения РД «Гумбетовская ЦРБ» (**Приложение № 5**).

5.9. Производить выплату заработной платы непосредственно работнику 2 раза в месяц: аванс до 20 числа, окончательный расчет до 20 числа следующего месяца. По желанию работника заработная плата может перечисляться на карточные счета работника. Сроки перечисления заработной платы на карточные счета работника: аванс с 20 по 25 число, окончательный расчет до конца следующего месяца.

5.10. Сохранить форму расчетного листка, применяемую в Государственном бюджетном учреждении РД «Гумбетовская ЦРБ».

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

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

5.13. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

5.14. В области нормирования труда стороны договорились:

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

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

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

5.14.4. Расходы работодателя на оплату труда работников и иные расходы, обусловленные трудовыми отношениями, для включения в тарифы формируются с учетом: а) расходов (средств) на оплату труда; б) иных расходов, связанных с производством и

реализацией продукции и услуг; в) расходов, связанных с исполнением условий Договора; г) расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими отношения между работодателем и работниками.

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

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

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

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

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

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

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

5.15. Гарантии и компенсации.

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

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

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Работодатель:

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

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

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

6.4. В целях активизации общественного контроля за состоянием охраны труда совместно с **Профсоюзным комитетом** проводит ежегодно смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» организации и «Лучшая организация по охране труда».

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

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

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

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

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

6.7. Предоставить возможность приема пищи в течение рабочего времени в подразделениях Государственного бюджетного учреждения «Гумбетовская Центральная Районная Больница», где по условиям производства перерыв установить невозможно (отделения стационара, станция скорой медицинской помощи, здравпункты, работники пищеблока, лифтеры, сторожа и водители скорой медицинской помощи с рабочей сменой в 12 часов;

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

6.9. Обеспечивать содержание и освещение дорог, тротуаров и пешеходных дорожек на территории Государственного бюджетного учреждения «Гумбетовская Центральная Районная Больница» в состоянии, безопасном для движения автотранспорта и пешеходов. Запретить въезд на территорию медицинского учреждения автотранспорта, кроме служебного и личного транспорта сотрудников, круглосуточно;

6.10. Ежегодно разрабатывать комплексный план по охране труда;

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

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

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

6.14. Проводить анализ результатов медосмотров, заболеваемости, производственного травматизма работников Государственного бюджетного учреждения «Гумбетовская Центральная Районная Больница», разрабатывать мероприятия по их профилактике и снижению.

6.15. В области охраны труда работники обязуются:

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

6.15.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 6.1.1.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.28. Обязанности работодателя по соблюдению экологической безопасности:

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

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

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

6.28.4. Обеспечить своевременный вывоз бытового мусора.

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

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

6.28.7. Обеспечить профилактику профессионального инфицирования ВИЧ

С целью профилактики профессионального заражения ВИЧ-инфекцией проводить:

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

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

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

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

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

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

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

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

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

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

7.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют работники:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица пред пенсионные (за два года до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных организаций Профсоюза и их структурных подразделений, не освобожденные от основной работы.

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

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

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

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

7.8. Работодатель обязуется:

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

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст.180 ТК РФ);
- выплачивать увольняемым работникам, выходное пособие в 2 месячном размере от средней зарплаты.

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

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

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

7.8.4. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.8.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) оформлять досрочный выход на пенсию лиц пред пенсионного возраста;
б) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ), в том числе и в других местностях.

в) предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободного от работы времени (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

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

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

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

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

7.9. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:

8.1. Установить за счет фонда собственных средств следующие социально-бытовые льготы увольняемым работникам:

- а) сохранение условий медицинского обслуживания;
- б) оказание материальной помощи – при наличии средств учреждения.

8.3. Работодатель обязуется:

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

- 8.3.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.
- 8.3.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.
- 8.3.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.
- 8.3.5. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.
- 8.3.6. Информировать работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.
- 8.3.7. Максимально обеспечивать работающих и членов их семей всеми видами оздоровления, используя для этого санатории-профилактории, базы отдыха, туристические лагеря, стадионы, спортплощадки, укреплять их материальную базу.
- 8.3.8. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании.
- 8.3.9. Оказывать материальную поддержку и предоставлять дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям – при наличии финансовой возможности в организации.
- 8.3.10. Внедрять в повседневную жизнь работающих производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки.
- 8.3.11. Оказывать материальную помощь работникам при наличии средств в учреждении:
- а) к ежегодному отпуску
 - б) в связи с рождением ребенка
 - в) в связи с семейными обстоятельствами
 - г) в связи с поступлением ребенка в школу
 - д) в связи со смертью близких родственников
 - е) в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству Профсоюза;
- 8.3.12. **Работодатель** обязуется отчислять денежные средства при наличии средств на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы (ст. 377 ТК РФ) и способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья.

8.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- 8.4.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 8.4.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;
- 8.4.3. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации Стороны коллективного договора договорились:

- 9.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (*например, не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника*);
- 9.2. Разработать комплексную программу с молодежью и мероприятия по ее реализации.
- 9.3. Создать Совет молодых специалистов.

9.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.5. Создать общественные Советы (комиссии) по работе с молодежью в организации.

9.6. Организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

9.7. Работодатель обязуется:

9.7.1. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.7.2. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом.

9.7.3. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9.7.4. Выделять целевое финансирование на подготовку молодых специалистов.

9.8. Профсоюзный комитет обязуется:

9.8.1. Создавать при **Профсоюзном комитете** комиссии по работе среди молодежи;

9.8.2. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

9.8.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий;

9.8.4. Не допускать со стороны **Работодателя** установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения поступающих на работу по специальности.

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

Работодатель обязуется:

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

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

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

- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.11. Распространять на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст.375 ТК РФ, ст.26 п.4 Закона о профсоюзах).

10.12. Производить оплату труда руководителю первичной организации Профсоюза за счет средств организации в размере 0 руб. (ст.377 ТК РФ).

Примечание: Члены Профсоюза и члены выборных органов первичной организации Профсоюза могут иметь дополнительные по сравнению с другими работниками права и льготы, которые фиксируются в коллективном договоре (стороны договариваются при проведении переговоров при подготовке проекта текста коллективного договора).

10.13. В целях создания условий деятельности **Профсоюзного комитета**

Работодатель:

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

10.13.2. Осуществляет подписку за счет организации необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому **Профсоюзным комитетом**.

10.13.3. Предоставляет в бесплатное пользование **Профсоюзного комитета** юридическую базу данных Консультант + и оплачивает обновление ее содержания.

10.13.4. При наличии в собственности или на правах аренды **Работодатель** предоставляет в бесплатное пользование **Профсоюзному комитету** здания, сооружения, помещения или другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-

оздоровительной работы с работниками и членами их семей (ст.377 ТК РФ, ст. 28 Закона о профсоюзах).

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

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

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

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

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

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

11.4 Контроль за соблюдением условий настоящего коллективного договора осуществляется комиссией созданной совместным решением от 21.11.2018 г. **(Приложение № 8)**

11.4. Настоящий коллективный договор подписан в 3 х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

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

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

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

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

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

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

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

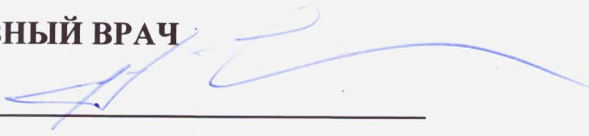
12.7. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

13. ПОДПИСИ СТОРОН

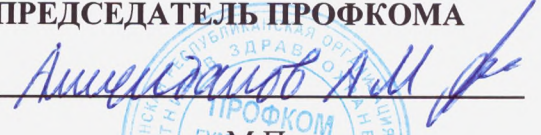
ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

ГЛАВНЫЙ ВРАЧ



ОТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА:

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА



**Приложение № 1 к Коллективному договору
ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ»**

УТВЕРЖДАЮ Мотивированное мнение профсоюзного

уст. ц.о. Промисл. № 10.

бюджетного учреждения (протокол от _____ № 10) рассмотрено



**Правила
внутреннего трудового распорядка для работников ГБУ РД
«Гумбетовская ЦРБ»**

1. Общие положения

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

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

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

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

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ» на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме.

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

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

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

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

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

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

2.4. Прием на работу оформляется приказом главного врача ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ», изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

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

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

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

2.7. При приеме на работу Государственное бюджетное учреждение обязано:

- ознакомить работника с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами в сфере труда, имеющими отношение к трудовой функции работника;
- ознакомить работника с порученной работой, условиями труда, его правами и обязанностями;

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

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

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

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

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

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

2.10. При прекращении трудового договора работник обязан получить обходной лист и вернуть ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ» все полученные им для выполнения трудовой

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

Днем увольнения работника является последний день его работы.

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

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

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник имеет право на:

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

3.2. Работник обязан:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными правовыми актами;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ», в том числе режим труда и отдыха;

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

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

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

4. Основные права и обязанности Государственного бюджетного учреждения

4.1. Государственное бюджетное учреждение имеет право:

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

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

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В Государственном бюджетном учреждении предусматривается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - в субботу и воскресенье;
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- неполная рабочая неделя;
- суммированный учет рабочего времени.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для служащих и рабочих составляет 40 часов в неделю. Рабочий день начинается в 08 часов 00 минут и заканчивается в 17 часов 00 минут, с перерывом на обед с 12.00 до 13.00 часов. Выходные дни – суббота воскресенье.

5.3. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю, с перерывом на обед не менее 30 минут. Конкретная продолжительность рабочего времени медицинских работников в зависимости от должности и (или) специальности определяется Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003г. №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

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

5.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

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

5.6. Водителям скорой медицинской помощи устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц. Продолжительность ежедневной работы (смены) водителей скорой медицинской помощи не может превышать 1 час в случае, если общая продолжительность управления автомобилем в течение периода ежедневной работы (смены) не превышает 9 часов.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.14. Запрещается в рабочее время:

а) заниматься деятельностью, непосредственно не связанной с работой, выполнять общественные поручения и проводить разного рода мероприятия,

не связанные с производственной деятельностью ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ» (кроме случаев, когда законодательством предусмотрена возможность выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время);

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

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

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

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

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

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

5.16. Не допускается:

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

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

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

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

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

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

В Республике Дагестан установлены праздничные дни:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Поощрения за успехи в работе

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

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

Допускается применение одновременно нескольких видов поощрения.

6.2. Поощрения применяются главным врачом ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ» самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений.

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

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

7. Ответственность работников за нарушение трудовой дисциплины

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Ответственность ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ» за нарушение прав работников

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

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

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

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

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

8.5. ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ» возмещает работнику моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием своих должностных лиц.

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

**Приложение №1.1 к коллективному
договору ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ»**

Перечень

должностей и специальностей медицинских работников и прочего
персонала, которым устанавливается продолжительность рабочей
недели в соответствии с коллективным договором

1. Медицинские работники (мужчины) – 39 час в том числе:

1 ставка – 7 часов 48 минут
075 ставки – 5 часов 51 минут
05 ставки - 3 часа 54 минут
025 ставки – 1 час 57 минут

2. Медицинские работники (женщины) – 36 час в том числе:

1 ставка – 7 часов 12 минут
075 ставки – 5 часов 24 минут
05 ставки - 3 часа 36 минут
025 ставки – 1 час 48 минут

Установить сокращенную 36 часовую рабочую неделю согласно приложения № 1

1 ставка – 7 часов 12 минут
075 ставки – 5 часов 24 минут
05 ставки - 3 часа 36 минут
025 ставки – 1 час 48 минут

Установить сокращенную 33 часовую рабочую неделю согласно приложения № 2

1 ставка – 6 часов 36 минут
075 ставки – 4 часа 57 минут
05 ставки - 3 часа 18 минут
025 ставки – 1 час 39 минут

Установить сокращенную 30 часовую рабочую неделю согласно приложения № 3

1 ставка – 6 часов 00 минут
075 ставки – 4 часа 30 минут
05 ставки - 3 часа 00 минут
025 ставки – 1 час 30 минут

3. Обще больничный медицинский и прочий персонал – 40 часов
женщинам – 36 часов

4. Инвалидам 1-11 группы 35 часов

Приложение №1

1. Инфекционные отделения, кабинеты
2. Кабинет СПИД
3. Лаборатории
4. Психиатрические кабинеты
5. Наркологические кабинеты
6. Физиотерапевтические кабинеты
7. Кабинеты санэпидслужбы
8. Медицинский дезинфектор
9. Эпидемиолог

Приложение №2

1. Стоматологические кабинеты (Врачи)

Приложение №3

1. Туберкулезный кабинет (Врачи, СМП)
2. Рентген кабинет (Врачи, СМП)

Экономике

 Ш. А. Алиев

**Кабинеты и должности опасные для
здоровья с тяжелыми условиями труда, работа в которых дает
право на повышение окладов (ставок) на 15 процентов:**

1. Кабинеты для приема больных туберкулезом и для детей с туберкулезной интоксикацией, малыми и затухающими формами туберкулеза.
- 1.2. Инфекционные, отделения, палаты для инфекционных больных и больных, зараженных гельминтами; кабинеты инфекционных заболеваний.
- 1.3. Кабинеты для онкологических больных
- 1.4. Кабинеты для кожно-венерологических больных.
- 1.5. Хирургические отделения (палаты) всех профилей стационаров, в т.ч. гравитационной хирургии крови.
- 1.6. Операционные блоки стационаров.
- 1.7. Отделения (группы, палаты):
анестезиологии-реанимации;
для новорожденных детей в родильных домах;
педиатрические для новорожденных детей;
родовые.
- 1.8. Рентгеновские, радиологические всех профилей и рентгенорадиологические отделы, отделения, лаборатории, группы и кабинеты. Лаборатории, отделы, отделения при работе с живыми возбудителями инфекционных заболеваний (или больными животными); с вирусами, вызывающими заболевания; с агрессивными средами и химическими реагентами; по исследованию потенциально инфицированных материалов (биологических жидкостей и тканей); на микроскопах и полярископах с применением токсических иммерсионных жидкостей и иммерсионных объективов.
- 1.9. Отделения (кабинеты): ультразвуковой диагностики и эндоскопические.
- 1.10. Психотерапевтические кабинеты амбулаторно-поликлинических учреждений (подразделений).
- 1.11. Должности в учреждениях здравоохранения:
врач-эпидемиолог и помощник врача-эпидемиолога лечебно-профилактического учреждения;
персонал физиотерапевтических отделений (кабинетов),
медицинский дезинфектор;

**2. Кабинеты и должности опасные для
здоровья с тяжелыми условиями труда, работа в которых дает
право на повышение окладов (ставок) на 20 процентов**

Лица, осуществляющие проведение консультаций, осмотров, оказание медицинской помощи и другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными.

**2. Кабинеты и должности опасные для здоровья
с тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на
повышение окладов (ставок) на 20-35 процентов:**

- 1.1. Туберкулезные (противотуберкулезные) учреждения и структурные подразделения, за исключением указанных в п.1, для больных туберкулезом и для детей с туберкулезной интоксикацией, малыми и затухающими формами туберкулеза.

2.2. Отделения палаты, кабинеты, для лечения психических больных и лиц, страдающих хроническим алкоголизмом и наркоманией; наркологические отделения, палаты кабинеты; специализированные приемные отделения лечебно – профилактических учреждений, предназначенные для оказания медицинской помощи получившим травму в результате острого алкогольного отравления или острого алкогольного

ПЕРЕЧЕНЬ

подразделений, должностей (профессий) и видов работ, дающих право на установление работникам доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда в размере до 12 процентов.

рабочие прачечных (стирка, сушка и глажение спецодежды, работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств);

рабочие пищеблоков (работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки; работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы; работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ);

рабочие котельных (работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей; обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте);

программисты, операторы и другие работники, которые основную работу выполняют на компьютерах (работа за дисплеями ЭВМ)

Экономист



Ш. Алиев

**Приложение №3 к коллективному договору
ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ»**

**«О порядке распределения средств, полученных за оказание медицинской помощи,
оказанной женщинам в период беременности и родов в рамках реализации
национального проекта «Здоровье» по ГБУ РД «Гумбетовской ЦРБ»**

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в целях реализации постановления Правительства РФ от 29.12.2007 г. № 987 «О порядке финансирования в 2008 году расходов связанных оплатой услуг государственным и муниципальным учреждением здравоохранения по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности и родов, а также по диспансерному наблюдению детей, поставленных в течении года жизни в возрасте до 3-месяцев на диспансерный учет »

За счет средств, полученных по родовым сертификатам, производится доплата за совокупный объем выполненных услуг медицинским работникам следующих подразделений ЦРБ:

родильное отделение
хирургического
медицинскому персоналу других подразделений, оказывающих
консультативную помощь.

В данное Положение могут быть внесены изменения и дополнения приказом гл. врача ЦРБ в случае необходимости.

2. Порядок распределения средств по талону № 1 – 3000 рублей

1. На оплату труда 40% - 1200 руб. (950+250)
2. Резервный фонд (отпускные) 5% - 150 руб. (119+31)
3. На приобретение медикаментов 22% - 660 руб.
4. На приобретение оборудования 33% - 990 руб.

Из суммы направленной на оплату труда 950 руб. следующее распределение:

Врачам ж. консультации	- 425 руб.	44,74%
Акушеркам	- 360руб.	37,89%
ММП	- 10 руб.	1,05%
УЗИ	- 15 руб.	1,62%
ЭКГ	- 10 руб.	1,05%
Терапевт	- 21 руб.	2,16%
Лаборатории	- 46 руб.	5,01%
Стоматологии	- 21 руб.	2,16%
ЛОР	- 21 руб.	2,16%
Офтальмолог	- 21 руб.	2,16%

3. Порядок распределения средств по талону № 2 – 6000 руб.

На оплату труда 3000 руб. (2377+623) – 50%		
Резервный фонд (отпускные) -300 руб. (238+62) – 5%		
Приобретение медикаментов	- 900 руб.	15%
Приобретение оборудования	-1680 руб.	-28%
Дополнительное питание	- 60 руб.	1%
Приобретение мягкого инвентаря	-60 руб.	1%

Из суммы направленной на оплату труда 2377 рублей следующее распределение:

Врачам родильного отделения 43% - 1022 руб.
 Акушеркам – 38,70% - 920 руб.
 ММП – 10,51%- 250 руб.
 Хирургии - 1,60% - 38 руб.
 Неонатолог -1,94% - 40 руб.
 Лаборатория – 1,05% - 25 руб.

В случае оперативного вмешательства за каждый случай
 Врачу хирургу – 754 руб.
 М/сестре - 300 руб.
 Врачу анестезиологу – 754 руб.
 М/сестре – 300 руб.
 Санитаркам – 150 руб.

Оплату произвести за счет уменьшения общего фонда заработной платы

4. Детская служба:

Талон №3-1

На оплату труда направить – 1000 рублей (792+208)
 Из суммы 792 руб. следующее распределение:
 Невропатолог – 132
 Хирург - 132
 УЗИ - 132
 Лаборатория - 132
 Лор -132
 Стоматолог - 132

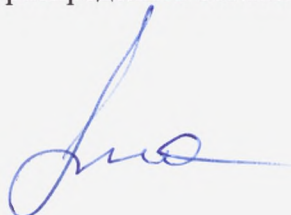
Талон 3-2

На оплату направить – 1000 рублей (798+208)
 Невропатолог – 120
 УЗИ - 120
 Лаборанты - 120
 Лор -120
 Стоматолог - 120
 ЭКГ - 72

5. Порядок начисления дополнительной оплаты труда

1. По талонам 3,1 – 3,2 отпускные не начислять
2. Дополнительная оплата труда начисляет работник бухгалтерии.
3. Основанием для начисления оплаты труда является протокол собрания указанных отделений, утвержденных гл. врачом ЦРБ.
4. Остатки средств нераспределенные между специалистами по не зависящим от них причинам использовать для поощрения наиболее отличившихся работников.
5. На другие цели средства распределить согласно постановления Правительства РФ №987 от 29.12.2007г.

Экономист



Ш.А. Алиев

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников ГБУ «Гумбетовская ЦРБ»****Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБУ «Гумбетовская ЦРБ» (далее - Положение) разработано в соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года № 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан» и принятого на их основе Постановления Правительства Республики Дагестан № 346 от 08 октября 2009 года с изменениями внесенными в него Постановлениями Правительства Республики Дагестан от 26.03.2013 № 157, от 30 октября 2015 года № 304, Постановления республики Дагестан от 18 августа 2009 года № 264 с последующими изменениями, Постановления Правительства Республики Дагестан от 29 декабря 2017 года № 310 и приказа Министерства здравоохранения РД от 09.01.2018 г. № 3-П. Применяется при определении заработной платы работников ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ» (далее – учреждение) и предназначено для использования руководителями, кадровыми, юридическими и бухгалтерскими службами, профсоюзными организациями учреждения и носит организационно-распорядительный характер.

1.2. Данное Положение применяется при определении заработной платы руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера, медицинских работников, специалистов и служащих общеотраслевых должностей, утвержденных Приказом МЗ РД от 24.08.2009 № 535-П в соответствии с профессионально-квалификационными группами должностей.

1.3. Положение об оплате труда работников ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ» включает в себя:
размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

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

* 1.5. В порядке исключения лица (кроме медицинских и фармацевтических работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств республиканского бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета, бюджета ОМС и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

1.8. Заработная плата работников ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

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

1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

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

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

«2.1. Размеры должностных окладов специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений учреждений здравоохранения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.		санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка; фасовщица	7000

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	Первый квалификационный уровень	гигиенист стоматологический; инструктор-дезинфектор; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; инструктор по трудовой терапии; медицинская сестра стерилизационной; продавец оптики; младший фармацевт; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор	7 800
2.	Второй квалификационный уровень	помощник врача - эпидемиолога; помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант	8 300
3.	Третий квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра патронажная; медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; зубной техник; фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; медицинская сестра участковая; медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант); фармацевт; медицинский оптик-оптометрист	9200
4.	Четвертый квалификационный уровень	акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра - анестезист; зубной врач; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача<*>	9500
5.	Пятый квалификационный уровень	старший фармацевт; старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник); заведующая молочной кухней; заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования; заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения; заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер (акушерка, медицинская сестра); заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом - фельдшер	10 200

<*> Четвертый квалификационный уровень распространяется на медицинских сестер отделений гемодиализа, эндоскопического отделения (кабинета), осуществляющих лечебные мероприятия в стационаре.

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

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	Первый квалификационный уровень	врач-стажер; провизор-стажер	10 800
2.	Второй квалификационный уровень	врачи-специалисты <*>; провизор-технолог; провизор-аналитик	12 100
3.	Третий квалификационный уровень	врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений, станций (отделений) скорой медицинской помощи и учреждений медико-социальной экспертизы; врачи-терапевты участковые; врачи-педиатры участковые; врачи общей практики (семейные врачи) <***>	12 800
4.	Четвертый квалификационный уровень	врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; старший врач; старший провизор; врач-анестезиолог-реаниматолог; врач-патологоанатом; врач-судебно-медицинский эксперт	13 800

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

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

б) пункт 2.5 изложить в следующей редакции:

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1	2	3	4

1.	Первый квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением <*> (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.); начальник структурного подразделения (отдела; отделения; лаборатории; кабинета; отряда и др.); руководитель бюро медико-социальной экспертизы	13 700
2.	Второй квалификационный уровень	заведующий отделением хирургического профиля стационаров (анестезиологии-реанимации, реанимации и интенсивной терапии, патологоанатомических, судебно-медицинской экспертизы)	14 600

<*> Кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров.

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

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

в) пункт 2.6 изложить в следующей редакции:

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	Первый квалификационный уровень	инструктор-методист по лечебной физкультуре	12 700
2.	Второй квалификационный уровень	биолог; зоолог; медицинский психолог; химик-эксперт учреждения здравоохранения; эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений; энтомолог	12 800»;

г) пункт 2.7 изложить в следующей редакции:

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.		фасовщица медицинского склада мобилизационного резерва; эвакуатор (детей и подростков); эвакуатор	7000»;

д) пункт 2.8. изложить в следующей редакции:

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.		инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий в лечебно-производственных (трудовых) мастерских	8 300»;

е) пункт 2.9 изложить в следующей редакции:

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

Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	2

Главные медицинская сестра, акушерка, фельдшер:

1-я группа по оплате труда руководителей	15 200
2-я группа по оплате труда руководителей	14000
3-я группа по оплате труда руководителей	13 000
4-я группа по оплате труда руководителей	12000
5-я группа по оплате труда руководителей	10 200»;

ж) в пункте 2.11:

слово «устанавливаются» заменить словом «устанавливается»;

слова «повышающие коэффициенты» в соответствующем падеже заменить словами «повышающий коэффициент» в соответствующем падеже;

абзац третий исключить;

слово «соответствующих» заменить словом «соответствующего»;

д) подпункты 2.11.2. и 2.11.3 пункта 2.11 исключить.

3. Раздел 4 изложить в следующей редакции:

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

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1.		Аппаратчик гидролиза; аппаратчик экстрагирования; аппаратчик дегидрирования; водитель автомобиля скорой медицинской помощи; оптик медицинский; электромеханик по ремонту медицинского оборудования	2990-3280

3.2. Рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы: персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы; повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6 квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Раздел 4. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

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

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

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

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

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

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

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

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

Должностной оклад главного врача (директора, заведующего, начальника) учреждения здравоохранения с числом коек до 50 или количества врачебных должностей до 7 устанавливается в размере 20 000 рублей.

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается: руководителю учреждения (филиала) - Министерством здравоохранения Республики Дагестан; заместителю руководителя и главному бухгалтеру - руководителем учреждения по согласованию с Министерством здравоохранения Республики Дагестан.

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

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

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.8. Врачам - руководителям учреждений здравоохранения и их заместителям-врачам по согласованию с Министерством здравоохранения Республики Дагестан разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности. Размер доплаты

устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Работа руководителей и их заместителей по специальности должна отражаться в соответствующих документах.

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

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

Раздел 5. Выплаты компенсационного характера

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утверждаемых Правительством Республики Дагестан, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в 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);

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

Указанные выплаты устанавливаются работникам в соответствии с Перечнем учреждений, подразделений и должностей, работа в которых дает право на установление работникам выплаты за работу с опасными и тяжелыми условиями труда согласно приложению № 2 настоящему Положению.

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

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии ФЗ от 28.12.426-ФЗ. И требованиям части 3 ст. 15 ФЗ от 28.12.2013 № 421-ФЗ

5.2.1. Работникам других учреждений (подразделений), не предусмотренных приложением № 2 к настоящему Положению, привлекаемым для проведения консультаций, экспертизы, оказания медицинской помощи и другой работы в учреждениях (подразделениях) здравоохранения с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, оплата производится за фактически отработанное время с учетом выплаты за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

5.2.2 Другие выплаты:

5.2.2.3. Работникам учреждений здравоохранения (структурных подразделений), осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работу, связанную с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, - надбавка в размере 20 процентов должностного оклада в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению.

5.2.2.5. Врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу противотуберкулезных диспансеров (отделений, кабинетов) и туберкулезных больниц им медицинским работникам установлена дополнительная надбавка в размере 35% к должностному окладу.

5.2.2.6. Минимальный размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда до 12 процентов к должностному окладу. Перечень подразделений, должностей (профессий) и видов работ, дающих право на установление работникам доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда в размере до 12 процентов от должностного оклада в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

Перечень должностей работников, которым устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) за работу в тяжелых и вредных условиях труда и конкретные

размеры доплаты устанавливаются руководителем учреждения по результатам аттестации рабочих мест.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.3. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений здравоохранения, расположенных в высокогорных районах, устанавливается коэффициент в соответствии с нормативными документами Республики Дагестан.

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

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

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

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

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

5.4.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Работникам учреждений здравоохранения, , доплата за работу в ночное время производится в размере 50 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время:

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

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

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

Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время, но не более 4 часов, для работников скорой помощи 8 часов. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

Во всех случаях, когда в соответствии с разделом 4 настоящего Положения и действующим законодательством, доплаты к должностным окладам (окладам) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из должностного оклада (оклада) без учета других надбавок и доплат, за исключением доплаты за работу в ночное время.

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

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

Раздел 6. Выплаты стимулирующего характера

«6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. № 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

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

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

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

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

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

надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;

надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

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

6.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают:

6.5.1. Ежемесячные денежные выплаты работникам из бюджета Территориального фонда ОМС Республики Дагестан в расчете на штатную должность (долю ставки), но не более чем на одну ставку: до 10000 рублей - врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам);

до 5000 рублей – врачам учреждений и подразделений скорой медицинской помощи, медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

до 3500 рублей – фельдшерам (акушеркам) фельдшерско-акушерских пунктов, учреждений и подразделений скорой медицинской помощи;

до 2500 рублей – медицинским сестрам фельдшерско-акушерских пунктов, учреждений и подразделений скорой медицинской помощи.

Критерии качества работ и порядок установления выплат за качество выполняемых работ определяются Положением об оплате труда работников учреждения. При этом, в порядке установления выплат за качество выполняемых работ определяется нормативное значение показателей, ниже которого выплаты за качество выполняемых работ не устанавливаются.

При ухудшении показателей оценки качества размеры выплат снижаются или отменяются полностью.

Конкретный размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается комиссией, образованной в учреждении в установленном порядке, с учетом показателей оценки качества выполняемых работ работниками по согласованию с выборным профсоюзным органом работников.

6.5.2. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

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

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

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - 5 процентов оклада (должностного оклада);

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

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

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

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

Ежемесячная надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей всех типов: имеющим 1-й класс - в размере 25 процентов, 2-й класс - в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

Выплата производится в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

при наличии второй квалификационной категории - 10 процентов;
 при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;
 при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

старшим врачам станций (отделений) скорой медицинской помощи;

врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу.

в размере 30 процентов оклада, ставки заработной платы за первые три года и по 25 процентов за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 80 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы водителям скорой медпомощи.

6.5.3.2. работникам, оказывающим медицинскую помощь страдающим лепрой - в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый год работы.

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

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

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

среднему медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов;

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

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

врачам пунктов (отделений) медицинской помощи на дому;

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

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

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

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

6.5.3.6. в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые три года и 5 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - всем работникам учреждений здравоохранения, кроме работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным в подпунктах 6.5.3.1 - 6.5.3.5 настоящего Положения.

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

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

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в учреждениях здравоохранения, надбавки устанавливаются по каждой должности в порядке и условиях, предусмотренных для этих должностей.

6.5.5. В стаж работы засчитывается:

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

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

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

6.5.5.2. работникам, предусмотренным в подпункте 6.5.3.6 настоящего Положения:

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

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

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

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

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками

государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования и научных организаций клинического профиля;

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

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

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

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения и социальной защиты населения не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, независимо от продолжительности перерыва (согласно федеральному закону Российской Федерации от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");

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

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

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

6.5.5.3. работникам, предусмотренным в подпунктах 6.5.3.1 - 6.5.3.6 настоящего Положения, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

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

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

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

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

6.5.5.4. работникам, предусмотренным в подпунктах 6.5.3.1 - 6.5.3.6 настоящего Положения без каких-либо условий и ограничений:

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

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

6.6.1. не позднее одного месяца:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

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

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах 6.5.3.1 - 6.5.3.6 настоящего

Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

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

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

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

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

6.6.2. не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и должностей, указанных в подпунктах 5.5.3.1 - 5.5.3.6 настоящего Положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в подпунктах 5.5.3.1 - 5.5.3.6 настоящего Положения.

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

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

6.6.3. не позднее трех месяцев:

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

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

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

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

6.6.5. не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в подпунктах 6.5.3.1 - 6.5.3.6 настоящего Положения.

6.6.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в подпунктах 6.5.3.1 - 6.5.3.6 настоящего Положения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным;

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

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

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

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

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпунктах 6.5.3.1 - 6.5.3.6 Положения, в связи с переводом мужа (жены) - военнослужащего (лица рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения.

6.6.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

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

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

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

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

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

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

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

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

Премияльные выплаты по итогам работы включают:

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

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

При премировании по итогам работы учитываются:

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

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

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

6.9.1. По решению руководителя учреждения осуществляется премирование работников.

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

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

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

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

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

Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливается в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы утвержденной ПРФ от 12.04.2013 № 329.

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

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

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

7. Другие вопросы оплаты труда

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

7.2. Объемные показатели и порядок отнесения учреждений здравоохранения к группам по оплате труда руководителей

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

доктор наук, «Народный врач» - 30;

кандидат наук, «Заслуженный врач» - 25;

лица, не имеющие ученой степени - 15.

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

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

7.4. Для врачей и среднего медицинского персонала учреждений здравоохранения в пределах баланса рабочего времени за учетный период и за его пределами (с согласия работника) как по основной должности, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, могут

вводиться «дежурства на дому». Дежурства за пределами баланса рабочего времени не считаются сверхурочной работой.

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

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

7.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
государственных учреждений
здравоохранения Республики Дагестан

П Е Р Е Ч Е Н Ь

учреждений, подразделений и должностей, работа в которых дает работникам право на повышение должностных окладов (окладов) в связи с тяжелыми работами, работами с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда

№ ПП	Наименование учреждений, подразделений и должностей
---------	---

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

1.1. Туберкулезные (противотуберкулезные) учреждения и структурные подразделения, за исключением указанных в п.2.15, для больных туберкулезом и для детей с туберкулезной интоксикацией, малыми и затухающими формами туберкулеза.

1.3. Инфекционные больницы, отделения, палаты для инфекционных больных и больных, зараженных гельминтами; гельминтологические дневные стационары; кабинеты инфекционных заболеваний.

1.7. Учреждения, отделения, палаты, кабинеты для онкологических больных.

1.8. Учреждения, отделения, палаты, кабинеты для кожно-венерологических больных.

1.9. Хирургические отделения (палаты) всех профилей стационаров, в т.ч. гравитационной хирургии крови.

1.10. Операционные блоки стационаров.

1.11. Отделения (группы, палаты):
анестезиологии-реанимации;
реанимации и интенсивной терапии (за исключением лаборатории (группы), обеспечивающей экспресс-диагностику);

гемодиализа, для лечения больных с применением методов гемодиализа, гемосорбции, плазмафереза и ультрафильтрации;

для новорожденных детей в родильных домах;

педиатрические для новорожденных детей;

гериатрические для больных с сопутствующими психоневрологическими заболеваниями;

родовые.

1.13. Отделения (палаты), кабинеты, в которых основным методом

лечения является длительное применение больших доз химиотерапевтических препаратов.

1.14. Рентгеновские, радиологические всех профилей и рентгенорадиологические отделы, отделения, лаборатории, группы и кабинеты; отделения рентгеноударноволнового дистанционного дробления камней (ОРУДДК); центры, отделения, кабинеты рентгенохирургических методов диагностики и лечения.

1.15. Лаборатории, отделы, отделения при работе с живыми возбудителями инфекционных заболеваний (или больными животными); с вирусами, вызывающими заболевания; с агрессивными средами и химическими реагентами; по исследованию потенциально инфицированных материалов (биологических жидкостей и тканей); на микроскопах и полярископах с применением токсических иммерсионных жидкостей и иммерсионных объективов.

1.16. Барокамеры и кессоны.

1.17. Отделения (кабинеты): ультразвуковой диагностики и эндоскопические.

1.18. Психотерапевтические кабинеты амбулаторно-поликлинических учреждений (подразделений).

1.22. Должности в учреждениях здравоохранения:

врач-психиатр многопрофильной больницы на 1000 и более коек;

врач-эпидемиолог и помощник врача-эпидемиолога лечебно-профилактического учреждения;

персонал, предусмотренный в штате корпусов фракционирования белков и плазмы крови и в отделениях заготовки крови и ее компонентов станций переливания крови исключительно для работы по заготовке и хранению в замороженном состоянии компонентов крови и костного мозга;

медицинский персонал, работающий на лазерных установках; специалисты, обслуживающие лазерные установки;

персонал физиотерапевтических отделений (кабинетов), бальнео- и грязелечебниц (отделений, кабинетов), предусмотренный для: работы на генераторах УВЧ любой мощности (при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену); обслуживания больных в помещениях сероводородных, сернистых и углесероводородных ванн и грязей; отпуска радоновых ванн; озокеритовых процедур; работы в грязелечебницах; для подогрева и подвозки грязей, приготовления искусственной сероводородной воды; постоянного обслуживания помещений сероводородных, сернистых и углесероводородных и радоновых ванн; обслуживания и текущего ремонта зданий, сооружений и оборудования, приборов физиотерапевтических лечебниц (отделений), оборудования подвалов, нагревательных приборов ванн зданий, насосных станций, смесителей и резервуаров, трубопроводов и оголовков буровых скважин сероводородных, сернистых и углесероводородных и радоновых ванн;

врач-стоматолог детский, врач-ортодонт и зубной врач детской стоматологической поликлиники (отделения, кабинета);

медицинский персонал лабораторий (отделов, отделений), предусмотренный для постоянной работы по постановке реакции иммобилизации бледных трепонем;

фармацевтический персонал аптек, кроме занятых исключительно отпуском лекарств без рецептов и других товаров аптечного ассортимента;

фармацевтический персонал аптечных складов и баз, занятый непосредственно расфасовкой и контролем медикаментов;

медицинский дезинфектор;

фасовщицы и санитарки-мойщицы аптечных учреждений.

медицинский персонал приемных отделений стационаров лечебно-профилактических учреждений;

персонал централизованных стерилизационных.

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

2.1. Психиатрические (психоневрологические) и наркологические

учреждения; работники (кроме медицинского персонала) психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением.

2.2. Отделения, палаты, кабинеты для лечения психически больных и лиц, страдающих хроническим алкоголизмом и наркоманией; наркологические отделения, палаты, кабинеты; специализированные приемные отделения лечебно-профилактических учреждений, предназначенные для оказания медицинской помощи получившим травму в результате острого алкогольного отравления или острого алкогольного психоза.

2.13. Отделения (палаты) для:

ожоговых больных;

больных с острыми отравлениями;

неврологические для больных с нарушением мозгового кровообращения;

недоношенных детей;

лечения больных с хирургическими гнойными заболеваниями и осложнениями всех профилей.

Врачи и средний медицинский персонал участковой службы противотуберкулезных и кожно-венерологических учреждений (подразделений).

В случаях, когда учреждения здравоохранения (подразделения, должности) перечислены в нескольких пунктах или подпунктах, размеры процентных повышений окладов, установленных по каждому из оснований, не суммируются.

Приложение №3
к Положению об оплате труда работников
государственных учреждений
здравоохранения Республики Дагестан

П Е Р Е Ч Е Н Ь

учреждений и их структурных подразделений, работа в которых дает право на установление надбавок в размере 20 процентов должностного оклада (оклада), за осуществление диагностики и лечения ВИЧ-инфицированных, а также за работу, связанную с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека

Наименование должности

Характер выполняемой работы

1. Центры по профилактике и борьбе со СПИДом

Должности медицинского персонала, руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих

Диагностика, лечение и непосредственное обслуживание больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных

2. Учреждения и специализированные отделения учреждений здравоохранения, предназначенные для лечения больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных

Должности медицинского персонала, руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих

Лечение и непосредственное обслуживание больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных

3. Учреждения здравоохранения и их структурные подразделения, за исключением перечисленных в пунктах 1 и 2

Должности медицинского персонала, руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих

Непосредственный контакт с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными при проведении эпидрасследований, консультаций, осмотров, оказании медицинской помощи, судебно-медицинской экспертизы и проведении другой

4. Лаборатории (отделы, отделения, группы) учреждений здравоохранения, на которые возложено органами здравоохранения обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследование поступающих крови и биологических жидкостей от больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных

Должности медицинского персонала, руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих

Проведение всех лабораторных исследований крови и материалов, поступающих от больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных

Приложение №4 к Положению об
оплате труда работников
государственных учреждений
здравоохранения Республики
Дагестан

П Е Р Е Ч Е Н Ь

подразделений, должностей (профессий) и видов работ, дающих право на установление работникам доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда в размере до 12

процентов

рабочие прачечных (стирка, сушка и глажение спецодежды, работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств);

рабочие пищеблоков (работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки; работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы; работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ);

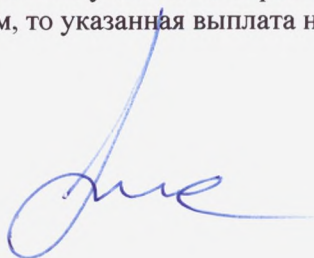
рабочие котельных (работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей; обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте);

рабочие автогаража (ремонт автомобилей, используемых на перевозках нечистот и трупов); рабочие хозяйственной службы (газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях; работы с применением ядохимикатов; ремонт и очистка вентиляционных систем; работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев и проведением их дезинфекции; вывоз мусора и нечистот; погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную; обслуживание канализационных колодцев и сетей);

программисты, операторы и другие работники, которые основную работу выполняют на компьютерах, лектронно-вычислительных и вычислительных машинах (работа за дисплеями ЭВМ).

Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда в размере до 12 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Экономист



Алиев Ш.А.

Приложение №4.1
к Положению об оплате труда
работников ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ»

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях и порядке оплаты дополнительной работы в ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст.ст. 149, 150 и 151 ТК РФ и Приказом Минздрава РД от 05.04.2013 г. № 220-П.

1.2. Настоящее Положение определяет условия и порядок оплаты дополнительной работы, выполняемой работником ГБУ в рабочее время по основной работе в целях повышения заинтересованности работников в ускорении роста производительности труда и выполнении объема работ с меньшей численностью персонала.

1.3. Дополнительной работой, предусмотренной настоящим положением, является выполнение работником ГБУ обязанностей временно отсутствующего работника ГБУ без освобождения от своей основной работы, т.е. замещение работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность) и когда это вызвано производственной необходимостью.

1.4. Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника допускается как в одном и том же структурном подразделении, так и в разных, с согласия работника, в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены), если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемых работ и обслуживанию пациентов.

2. Условия установления доплат

2.1. Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника разрешается, как правило, в пределах той категории персонала, к которой относится данный работник (врачебный персонал, средний и младший медицинский персонал, рабочие, инженерно-технические работники, служащие и другие).

2.2. Соглашение о выполнении обязанностей временно отсутствующего работника заключается на период отсутствия замещаемого работника.

2.3. При ухудшении качества выполненной работы или обслуживания пациентов выполнение обязанностей временно отсутствующего работника и соответственно доплаты прекращаются с момента выявления этого ухудшения.

2.4. Выполнение обязанностей за временно отсутствующего работника могут возлагаться на одного или нескольких работников, но не более 4-х работников на 1 профессию (должность).

2.5. Доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника не устанавливаются в тех случаях, когда работа предусмотрена в нормах трудовых затрат, обусловлена трудовым договором (входит в круг обязанностей работника) или поручается работнику в установленном законодательством порядке в связи с недостаточной загруженностью против действующих норм трудовых затрат по основной работе.

3. Порядок установления доплат

3.1. Соглашение о выполнении обязанностей временно отсутствующего работника оформляется приказом главного врача ГБУ с указанием характера, объема, срока выполняемой работы и размера доплаты.

3.2. Основанием для оформления приказа является письменное заявление работника, завизированное руководителем структурного подразделения по дополнительной работе,

согласованное заместителями главного врача ГБУ, курирующим структурные подразделения (по основному месту работы и по месту выполнения дополнительной работы), заместителем начальника по кадрам, главным бухгалтером, начальником правового отдела и ОТиЗ.

3.3. На основании приказа бухгалтерия ГБУ начисляет доплату на основании представленного табеля учета рабочего времени по основной работе.

4. Размер доплат

4.1. Размер доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается главным врачом ГБУ в отношении каждого работника в зависимости от сложности, характера, объема выполняемой работы, степени использования рабочего времени на основании представления руководителя структурного подразделения и согласования с ОТиЗ.

4.2. Размер доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из основного оклада (ставки) работника без учета других надбавок и доплат.

4.3. Работникам, проработавшим неполный месяц, неполный рабочий день, доплата начисляется в установленном размере пропорционально отработанному времени.

4.5. На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 50 процентов от должностного оклада отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

5. Заключение

5.1. Настоящее положение не распространяется на выполнение дополнительной работы по вакантным ставкам, которая оформляется в порядке внутреннего совместительства – в свободное от основной работы время (часами).

5.2. Настоящее положение не распространяется на главного врача ГБУ и его заместителей.

5.3. Ответственность за выполнение настоящего положения и достоверность представляемой информации в целях допуска и оформления дополнительной работы несут руководители структурных подразделений и заместитель главного врача ГБУ по экономическим вопросам.

5.4. Выполнение дополнительной работы, оформленной несвоевременно или ненадлежащим образом, оплачивается за счет виновного должностного лица, допустившего ее выполнение.

Приложение № 4.2
к Положению об оплате труда
работников ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ»

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей работников, получающих доплату за работу в ночное время в
размере 100 % от часовой тарифной ставки**

1. Медицинские работники, занятые оказанием скорой и неотложной медицинской помощи (за каждый час работы):
 - выездной медицинский персонал станции скорой и неотложной медицинской помощи

Приложение № 5
Коллективного договора ГБУ РД
«Гумбетовская ЦРБ»

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников Государственного бюджетного учреждения РД
«Гумбетовская ЦРБ»

1. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ» (далее - Положение) является локальным нормативным актом, регламентирующим: принципы формирования системы премирования работников; условия и показатели премирования работников; размер и порядок назначения премий; а также иные вопросы, касающиеся премирования работников.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ» в оказании качественной медицинской помощи населению, дифференциации материального стимулирования, поощрения профессионализма и компетентности руководителей отделений, врачебного, медицинского, немедицинского персонала, служащих и других категорий работников структурных подразделений ГБУ, выполнения и перевыполнения плана, улучшения качества работы, повышения заинтересованности в результатах деятельности медсанчасти, ответственности за своевременное и качественное исполнение своих должностных обязанностей.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ», включая совместителей.

1.4. В ГБУ вводится 2 вида премий:

1.4.1. премии, выплата которых происходит с определенной периодичностью (ежемесячная, квартальная, годовая премии) за основные результаты трудовой деятельности;

1.4.2. премии, выплата которых связана с определенными событиями, такими, как реализация значимого для ГБУ проекта, рациональное и экономное использование материальных ресурсов, выполнение других важных для учреждения показателей, юбилей учреждения, праздничный день (День медицинского работника, 8-е марта и т.п.).

1.5. Премирование производится из экономии фонда заработной платы. Источник финансирования – федеральный бюджет, внебюджетные средства и средства ОМС.

1.6. Средства ОМС используются для премирования только работникам, выполняющего Территориальную программу госгарантий (муниципальный заказ), при условии выполнения плановых показателей.

2. Условия премирования

2.1. Премирование работников за основные результаты трудовой деятельности осуществляется по итогам работы за фактически отработанное время в период, принятый в качестве расчетного для начисления премии: месяц, квартал, полугодие, год (далее – расчетный период).

2.2. Премирование руководителей структурных подразделений за основные результаты трудовой деятельности осуществляется по итогам работы подразделения за фактически отработанное время в расчетный период.

2.3. Премии, связанные с наступлением юбилея, праздничных дней, выплачиваются на основании решения руководителя Минздрава РД работникам по основной должности, состоящих в штате Государственного бюджетного учреждения на определенную дату.

3. Показатели премирования

3.1. Для премирования работников за основные результаты трудовой деятельности устанавливаются следующие показатели премирования:

3.1.1. Работающим в структурных подразделениях стационара:

- в Акушерском отделении, Гинекологическом отделении, Педиатрическом отделении, Терапевтическом отделении, Неврологическом отделении, Хирургическом отделении (включая оперблок) – за выполнение плана пролеченных больных на круглосуточных койках и койко-дней на дневных койках в диапазоне 100-103 %;
- в Инфекционном отделении – за выполнение плана пролеченных больных на круглосуточных койках и койко-дней на дневных койках в диапазоне 80-103 %;
- в Отделении анестезиологии-реанимации – за выполнение плана койко-дней;
- в Приемном отделении - круглосуточное оказание своевременной и качественной медицинской помощи заболевшим и пострадавшим.

3.1.2. Работающим в структурных подразделениях поликлиник:

- в Женской консультации – за выполнение плана посещений;
- в Стоматологической поликлинике – за выполнение плана по количеству УЕТ;

3.1.3. Работающим на Станции скорой медицинской помощи - круглосуточное оказание своевременной и качественной медицинской помощи заболевшим и пострадавшим, своевременная транспортировка.

3.1.4. Работающим в КДЛ, Рентгеновском отделении, Физиотерапевтическом отделении, Диагностическом отделении, ИФА-лаборатории, ПАО и СМЭ – за выполнение плана по диагностическим исследованиям.

3.1.6. Работающим в Аптеке – за полное бесперебойное снабжение лекарственными средствами отделений стационара и поликлиник.

3.2. Дополнительными показателями для премирования работников, перечисленных в пунктах 3.1.1 – 3.1.6, являются: повышение качества лечения по сравнению с установленными стандартами; отсутствие обоснованных жалоб по качеству лечения; улучшение качества выполняемых работ (соблюдение санитарных норм и требований, графика работы, требований техники безопасности); освоение и использование новых форм и методов на своем рабочем месте.

3.3. Премирование руководителей структурных подразделений за основные результаты трудовой деятельности осуществляется по итогам работы всего подразделения – выполнение установленных плановых показателей; профессиональное владение состоянием дел по предмету деятельности возглавляемого отделения; анализ и прогнозирование процессов в управляемом отделении; конкретность и реальность промежуточных и конечных результатов; своевременное, качественное и полное исполнение мероприятий по приоритетным направлениям деятельности возглавляемого отделения, приказов и распоряжений начальника, исполнительная дисциплина.

3.4. В случае не выполнения общего плана структурным подразделением отдельные медицинские работники данного структурного подразделения на основании решения главного врача ГБУ могут премироваться за выполнение плана посещений по специальности и работу профильной койки, за освоение и применение современных методов лечения.

3.5. Общими показателями премирования для работников, не перечисленных в пунктах 3.1.1 – 3.1.6, являются: добросовестное выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, в том числе своевременное, качественное и полное исполнение приказов и поручений главного врача ГБУ, его заместителей и руководителя отделения; установленных норм труда, соблюдение трудовой дисциплины, требований по охране труда и правил внутреннего трудового распорядка.

4. Размер премий

4.1. Премирование всех работников за основные результаты трудовой деятельности осуществляется в размере от 15 (пятнадцать) до 100 (ста) процентов от должностного оклада работника, для работников амбулаторно-поликлинической службы за перевыполнение плана посещений в размере от 15 до 100 (ста)

4.2. Конкретный размер выплачиваемой работникам премии за основные результаты трудовой деятельности определяется главным врачом ГБУ на основании служебных записок руководителей структурных подразделений и плановых показателей, представляемых экономической службой.

4.3. Размер премии, связанной с наступлением юбилея, праздничных дней, устанавливается руководителем Минздрава РД.

4.4. Размер премии, связанной с определенными событиями, такими, как реализация значимого для ГБУ проекта, рациональное и экономное использование материальных ресурсов, выполнение других важных для учреждения показателей, определяется главным врачом ГБУ на основании служебных записок руководителей структурных подразделений.

4.5. Размер премии, связанной с определенными событиями, определяется либо в процентном отношении к должностному окладу работника, либо дифференцировано в суммовом выражении.

4.6. Размер премии заместителям начальника, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений определяется главным врачом ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ».

5. Порядок премирования

5.1. Выплата премии за отчетный период производится до 10 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

5.2. Решение об установлении конкретного размера премии либо ее невыплате оформляется приказом главного врача ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ».

5.3. Премии максимальными размерами не ограничиваются.

6. Депремирование

6.1. Премии не выплачиваются в случае привлечения работника в расчетный период к дисциплинарной или материальной ответственности. Факт совершения дисциплинарного проступка является основанием как для привлечения к дисциплинарной ответственности, так и для депремирования одновременно.

6.2. Лишение премии производится за тот расчетный период, в котором имели место нарушения. Если нарушения были обнаружены после выплаты премии, то лишение премии производится за тот расчетный период, в котором нарушения были обнаружены.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента издания приказа главного врача ГБУ об утверждении Положения о премировании.

7.2. Положение о премировании действует до его отмены либо до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы премирования.

7.3. Изменения и дополнения в Положение о премировании Порядок производятся в порядке, установленном для его принятия.

ПОЛОЖЕНИЕ**О материальном стимулировании работников здравоохранения ГБУ РД
«Гумбетовская ЦРБ» в связи с переходом на «эффективные контракты»****1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение вводится в действие в целях исполнения Приказа МЗ РД № 643-М от 05.06.2014 «О переходе на «эффективные контракты» с медицинскими работниками. усиления материальной заинтересованности, достижения лучших результатов, улучшения качества работы каждого работника, создание условий для выполнения государственного задания, соблюдения трудовой дисциплины и обоснованных жалоб на действия медицинского персонала.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников, состоящих в штате учреждения, а также на работников, принятых на временную работу, на условиях совместительства, за исключением работающих по договорам гражданско-правового характера.

1.3. Материальное стимулирование осуществляется в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности каждого структурного подразделения разработанных и утвержденных в ЦРБ.

1.4. Для обеспечения максимальной эффективности материального стимулирования размер материального поощрения каждого сотрудника должен быть достаточно большим, чтобы служить эффективным стимулом для стремления к улучшению результатов индивидуальной трудовой деятельности всего коллектива.

1.5. Материальное стимулирование работников ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ» (далее ЦРБ) осуществляется за счет фонда стимулирующих выплат, формирующегося в зависимости от источника финансирования данного учреждения.

В учреждениях здравоохранения на выплаты стимулирующего характера (за исключением выплаты за стаж непрерывной работы и надбавки за классность):

- за счет ассигнований республиканского бюджета предусматривается в размере не ниже 15 % от фонда по окладам (должностным окладам);

- за счет ассигнований Территориального Фонда обязательного медицинского страхования от фонда по окладам (должностным окладам) оплаты труда – в размере не менее 15 %;

1.6. Фонд стимулирующих выплаты определяется после начисления основной заработной платы работников ЦРБ.

На выплаты стимулирующего характера по группам персонала фонд стимулирующих выплат распределяется в зависимости от штатной численности той или иной группы персонала.

Для выплат стимулирующего характера определены следующие группы работников с распределением фонда стимулирующих выплат:

1 группа – врачебный персонал – 40%

2 группа – средний медицинский персонал, бухгалтера, экономисты - 50%

3 группа – младший медицинский персонал, прочие – 10%.

1.8. Стимулирование осуществляется ежемесячно. Размер выплат предельными размерами не ограничивается.

Распределение стимулирующих выплат по критериям качества осуществляется 2 – х уровневой комиссией утвержденных приказом по ЦРБ.

Конкретный размер надбавки работнику устанавливается соответствующим приказом по учреждению.

1.10. Могут также применяться и моральные формы поощрения за:

- своевременное и качественное выполнение работником должностных обязанностей;
- успешное выполнение особенно важных и сложных заданий руководства;
- достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;
- внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах;
- многолетнюю и добросовестную работу;
- улучшение качества оказываемых услуг.

К моральным формам поощрения относятся:

- объявление благодарности;
- награждение почётной грамотой;
- повышение работника в должности;
- представление к почетным званиям и Государственным наградам.

2. Порядок определения критериев эффективности и результативности труда персонала лечебно-профилактического учреждения.

2.1. Стимулирование за качественные и количественные показатели работы осуществляются по бальной системе с учетом утвержденных показателей и критериев эффективности.

По каждому критерию должны быть определены соответствующие показатели. Каждому показателю присваивается определенное максимальное количество баллов.

Итоговый балл индивидуального работника формируется как суммарный балл по всем критериям. Размер стимулирующей надбавки конкретного работника определяется умножением стоимости одного балла на их суммарное количество.

Стоимость одного балла (денежный вес в рублях) определяется делением запланированного размера стимулирующей части фонда оплаты труда данной группы персонала на общую сумму баллов всей группы работников.

2.2. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности амбулаторно – поликлинического учреждения и его руководителя осуществляется в соответствии с приложением № 1

2.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности стационара и его руководителя осуществляется в соответствии с приложением № 2

2.4. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности скорой медицинской помощи и его руководителя осуществляется в соответствии с приложением № 3

2.5 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача участкового терапевта, врача ОВП осуществляется в соответствии с приложением № 4

2.6 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача участкового педиатра осуществляется в соответствии с приложением № 5

2.7 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача скорой помощи осуществляется в соответствии с приложением № 6

2.8 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача стационара осуществляется в соответствии с приложением № 7

2.9 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача хирурга стационара осуществляется в соответствии с приложением № 8

2.10 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности СМП стационара осуществляется в соответствии с приложением № 9

2.11 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности ММП стационара осуществляется в соответствии с приложением № 10

Лишение или частичное лишение стимулирующих выплат.

Работники ЦРБ и структурных подразделений могут быть лишены стимулирующих выплат полностью или частично за:

- 3.1 Нарушение правил внутреннего трудового распорядка
- 3.2 Нарушения, выявленные в результате проверок контрольно- надзорными органами и внутриведомственного контроля.
- 3.3 Наличие обоснованных жалоб граждан
- 3.4 При отсутствии финансирования и наличия большой суммы кредиторской задолженности.
- 3.5 Возможно лишение (снижение) премии и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.6. Лишение работника премии не может служить препятствием для наложения на него в случае нарушения Правил трудового распорядка дисциплинарного взыскания, а также для привлечения его в установленном порядке к материальной ответственности.

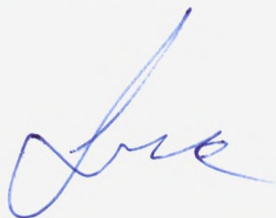
3.7 в случае увольнения работника в расчетном периоде, премия начисляется за фактически отработанное время.

Премия выплачивается в соответствии с настоящим Положением, учитывается при исчислении среднего заработка, пособий по временной нетрудоспособности, при уходе в очередной отпуск, при назначении государственной пенсии.

4. Заключительные положения.

- 4.1. Поощрения, предусмотренные настоящим Положением, применяются на основании приказа.
- 4.2. Применение мер морального поощрения производится в торжественной обстановке.
- 4.3. Стимулирующие выплаты не производятся лицам, находящимся в очередном отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, временной нетрудоспособности.
- 4.4. Сведения обо всех мерах морального поощрения работников вносятся в их личные карточки.
- 4.5. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, могут решаться в отдельных приказах.
- 4.6. Все работники, принимаемые на работу в ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ» относящиеся к коллективу, в обязательном порядке под расписку знакомятся с содержанием настоящего Положения.
- 4.7. В процессе работы в настоящее Положение по соглашению сторон могут вноситься изменения и дополнения приказом главного врача.

Экономист



Ш. Алиев

ПОЛОЖЕНИЕ

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

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. N 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»; Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 г. № 273/П-20 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», на основании Постановления Правительства РФ от 06.06.2013г. №482 и специальной оценки условий труда.

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

II. Основания и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков

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

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

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

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

2.5. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. То есть в стаж работы, дающий право на получение дополнительного отпуска, не включаются: период временной нетрудоспособности; время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста; время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы; время выполнения государственных и общественных

45

обязанностей; время отсутствия работника на работе без уважительных причин; и иные периоды когда работник фактически не работал в соответствующих условиях.

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

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

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

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

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

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

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

Приложение № 6.1 к Коллективному договору
ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ»

**Перечень
должностей и количество отпускных дней работникам ГБУ РД
«Гумбетовская ЦРБ» с ненормированным рабочим днем и с вредными
опасными условиями труда**

№	Должность	Количество календарных дней основного ежегодного оплачиваемого отпуска	Количество ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненор.рабочий день	Количество ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные условия труда	Итого
1	Главный врач	28	7	7	42
2	Заместитель главного врача по лечебной работе	28	7	7	42
3	Заместитель главного врача по ОМР	28	7	7	42
4	Врач анестезиолог реаниматолог	28	7		
5	Врач –психиатр нарколог	28	7		
6	Врач-психиатр	28	-	35	63
7	Врач скорой медицинской помощи	28	7	7	42
8	Врач-невролог	28	7	7	42
9	Врач – фтизиатр				
10	Врач – оториноларинголог	28	7	7	42
11	Врач-онколог	28	7	7	42
12	Врач-терапевт	28	7	7	42
13	Врач-терапевт участковый	28	7	7	42
14	Врач-педиатр	28	7	7	42
15	Врач-педиатр участковый	28	7	7	42
16	Врач-офтальмолог	28	7	7	42
17	Зав. ВА, УБ	28	7	7	42
18	Врач-стоматолог	28	7	7	42
19	Врач-инфекционист	28	7	7	42
20	Врач-дерматовенеролог	28	7	7	42
21	Врач-лаборант	28	7	7	42
22	Врач-акушер-гинеколог	28	7	7	42
23	Врач-бактериолог	28	7	7	42
24	Врач-эндоскопист	28	7	7	42
25	Врач-эпидемиолог	28	7	7	42
26	Врач-ультразвуковой диагностики	28	7	7	42

27	Врач-трансфузиолог	28	7	7	42
28	Врач-травматолог-ортопед	28	7	7	42
29	Врач-рентгенолог	28	-	21	49
30	Врач-неонатолог	28	7	7	42
31	Главная, старшая сестра	28	7	7	42
32	Медицинская сестра анестезистка	28	7	7	42
33	Рентгенлаборант	28	-	21	49
34	Зубной врач медицинская сестра диетическая	28	7	7	42
35	Зубной техник	28	7	7	42
36	Медицинский регистратор	28	7	7	42
37	Медицинская сестра	28	7	7	42
38	Медицинская сестра платная (постовая)	28	7	7	42
39	Медицинская сестра патронажная	28	7	7	42
40	Фельдшер лаборант	28	7	7	42
41	Лаборантка бактериологическая	28	7	7	42
42	Акушер	28	7	7	42
46	Медицинский лабораторный техник (фельдшер лаборант)	28	7	7	42
47	Заведующий ФАП, ФП	28	7	7	42
48	Старшая медицинская сестра операционная (акушер, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник)	28	7	7	42
49	Медицинская сестра физиотерапии	28	7	7	42
50	Медицинская сестра участковая	28	7	7	42
51	Медицинская перевязочная	28	7	7	42
52	Медицинская сестра по массажу	28	7	7	42
53	Медицинская сестра приемного отделения	28	7	7	42
54	Медицинская сестра процедурной	28	7	7	42
55	Медицинская сестра стерилизационной	28	7	7	42
56	Медицинский статистик	28	7	7	42
57	Медицинская сестра (врача-психиатра)	28	-	35	63

58	Операционная медицинская сестра	28	7	7	42
59	Фельдшер	28	7	7	42
60	Фельдшер скорой медицинской помощи	28	7	7	42
61	Помощник врача-эпидемиолога	28	7	7	42
62	Фармацевт	28	7	7	42
63	Сестра хозяйка	28	7	7	42
64	Санитарки	28	7	7	42
65	Специалист по кадрам	28	7	7	42
66	Главный бухгалтер	28	7	7	42
67	Экономист	28	7	7	42
68	Бухгалтер расчетного, материального стола	28	7	7	42
69	Бухгалтер кассир	28	7	7	42
70	Секретарь	28	7		35 <i>42</i>
71	Оператор	28		7	35
72	Юрисконсульт	28	7	7	42
73	Программист	28	7	7	42
74	Инженер по ОТ и ТБ, ГО и ЧС	28	7		35
75	Дезинфектор	28		7	35
76	Повар	28		7	35
77	Посудница	28		7	35
78	Прачка при машинной стирке	28		7	35
79	Водитель скорой медицинской помощи	28	7	7	42
80	Водитель	28		7	35
81	Слесарь сантехник, электрик	28		7	35
82	Кухрабочие (посудницы)	28		7	35
83	Сторож	28	7		35
84	Кладовщик	28	7		35
85	Вахтер	28	7		35
86	Уборщица служебных помещений	28	7		35
87	Кочегар на твердом топливе	28		7	35
88	Завхоз	28	7		35
89	Дворник	28	7		35

**Приложение № 7 к
Коллективного договора
ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ**

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

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование профессий, должностей	Примечание	№ пункта Перечня*
1	2	3	4	5
1.	ИФА - лаборатория по диагностике СПИД и других заболеваний	Заведующий лабораторией – врач КЛД		2.2, 2.3
		Врач КЛД		
		Фельдшер - лаборант		
		Санитарка		
2.	Клинико-диагностическая лаборатория	Врачи-рентгенологи		2.2, 2.3
		Врач КДЛ		
		Фельдшер - лаборант		
		Санитарка		
		Рентген -лаборант		
		Биолог		

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

Приложение № 8 к

Коллективному договору ГБУ РД «Гумбетовская

ЦРБ ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по контролю за выполнением коллективного договора ГБУ
на 2018-2020 годы

1. Комиссия по контролю за выполнением коллективного договора ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ» на 20__20__ годы создается совместным решением главного врача и профкома Государственного бюджетного учреждения на паритетной основе.
2. В состав комиссии входят по три представителя от каждой из сторон.
3. Срок полномочий комиссии определяется с момента ее образования до истечения срока действия коллективного договора ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ».
4. При необходимости в пределах срока полномочий допускается замена любого из члена комиссии совместным решением главного врача и профкома ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ».
5. Комиссия избирает двух сопредседателей от администрации и профкома соответствен* имеющих равные права и обязанности.
6. Комиссия проводит свои заседания не реже одного раза в месяц или по предложен* одной из сторон в случае возникновения необходимости.
7. Ведет заседание комиссии один из сопредседателей в порядке очередности.
8. Комиссия правомочна принимать решения при наличии не менее двух членов от каждой сторон.
9. Во время заседания комиссии ведется протокол, который подписывают о сопредседателя. Ведет и оформляет протокол работник ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ» назначенный главным врачом ответственным по обеспечению подготовки, издания сопровождения документации, рассылки коллективного договора.
10. Комиссия вправе и обязана систематически анализировать выполнение обязательств по коллективному договору.
11. Комиссия вправе запрашивать, а администрация и профком обязаны предоставлять ей любую информацию, касающуюся выполнения обязательств коллективного договора, также приглашать на свои заседания любого работника ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ» и члена профорганизации.
12. При обнаружении неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств коллективного договора комиссия должна определить причины, приведшие к этому, определить мероприятия по их устранению.
13. При невозможности принять меры по устранению нарушений комиссия принимает решение об уведомлении главного врача и профкома ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ», при этом в решении возможно изложение единой или различных позиций сторон об обнаруженных нарушениях.
14. Решение комиссии должно быть подписано ее сопредседателями.
15. После принятия комиссией решения о нарушениях в исполнении обязательств главный врач и профком ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ» обязаны в десятидневный срок провести взаимные консультации и принять совместное решение по устранению нарушений.
16. Комиссия один раз в год подводит итоги своей работы и составляет аналитическую записку для подготовки проведения совместного заседания администрации и профкома ил конференции работников ГБУ РД «Гумбетовская ЦРБ», предусмотренных коллективным договором по отчету о его исполнении.
17. Протоколы заседаний и решения комиссии составляются в двух экземплярах для каждой из сторон.
18. Материалы комиссии хранятся в течение пяти лет после истечения срока действия коллективного договора.