

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Первичной Профсоюзной
организации «Государственное
бюджетное учреждение
здравоохранения Республики Крым
«Раздольненская районная больница»
Профессионального союза
работников здравоохранения
Российской Федерации



Н.Ф. Дрозденко

Мнение профсоюза учтено

Н.Ф. Дрозденко

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач
ГБУЗ РК
«Раздольненская районная больница»

Е.В. Дорожко

М.П.

Тел. +7 (36553) 91-442

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**между Работниками и Администрацией
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ
КРЫМ «РАЗДОЛЬНЕНСКАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»
на 2015 -2018 года**

принят (УТВЕРЖДЕН) на конференции трудового коллектива
«16» октября 2015года

Адрес: 296200, Республика Крым, пгт. Раздольное, ул. Ленина, 15

Численность работников, охваченных коллективным договором - 440 чел.

Настоящий коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в Управлении труда и
социальной защиты населения
Администрации Раздольненского
района

Регистрационный № 24/10-15 от 27.10 2015г.

Начальник



Г.М. Шевченко

СОДЕРЖАНИЕ

1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2.	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.....	5
3.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	8
4.	ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	10
5.	ОПЛАТА ТРУДА.....	14
6.	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	17
7.	ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ.....	19
8.	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.....	21
9.	СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ.....	22
10.	ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА.....	23
11.	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ.....	24

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

12. Приложение №1 Таблица продолжительности рабочего дня
медицинских работников
13. Приложение №2 Список работников с ненормированным рабочим
днем
14. Приложение №3 Категории работников, которым (по их заявлению)
основной ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для
них время (как исключение из общего правила)
15. Приложение №4 Положение о порядке и условиях предоставления
дополнительных оплачиваемых отпусков
16. Приложение №5 Положение об оплате труда работников ГБУЗ РК
«Раздольненская районная больница»
17. Приложение №6 Положение о комиссии по трудовым спорам ГБУЗ
РК «Раздольненская районная больница»
18. Приложение №7 Порядок обеспечения работников ГБУЗ РК
«Раздольненская районная больница» спецодеждой, спецобувью и другими
средствами индивидуальной защиты, санитарной одеждой, санитарной
обувью, смывающими и (или) обезвреживающими средствами

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 - **Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Крым «Раздольненская районная больница»** в лице главного врача **Дорожки Елены Викторовны**, именуемый далее «Работодатель» и работники учреждения, интересы которых представляет **Первичная профсоюзная организация Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Крым «Раздольненская районная больница» Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации** в лице её Председателя **Дрозденко Надежды Филипповны**, именуемой далее «Профсоюзный комитет».

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», Отраслевым Соглашением по государственным бюджетным, государственным автономным и государственным казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым на 2015-2017 годы, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права 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 с 2015 по 2018 года (три года) и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

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

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

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

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Раздольненская районная больница», защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.10. Работодатель признает Профсоюзный комитет представителем работников учреждения, 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 коллективным договором, 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, организаций Профсоюза и работников учреждения.

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 Трудового кодекса 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 учреждения, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

1.16.1. добиваться стабильного финансового положения учреждения;

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 учреждения 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 работники отказываются от проведения забастовок по условиям, включенным в коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении Работодателем.

1.19. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий 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.

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, а для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя – не более шести месяцев (ст. 70 ТК РФ).

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются, для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, законами Республики Крым.

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 о расторжении трудового договора досрочно работник имеет право обжаловать в суде.

2.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя осуществляется в соответствии со ст.81 ТК РФ.

2.7. Изменения условий трудового договора оформляются с учетом положений настоящего коллективного договора путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового 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, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. (ст.60 ТК РФ).

2.11. Работодатель обязуется:

2.11.1. В 3-хдневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, должностной инструкцией, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующим Уставом учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом, Кодексом профессиональной этики медицинского работника ГБУЗРК «Раздольненская районной больницы», и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под роспись (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 учреждении предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (участковых больницах, ФАП, амбулаториях).

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. 374 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 Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения 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. 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»).*

Таблица продолжительности рабочего дня прилагается к коллективному договору (Приложение №1).

3.4. Список работников с ненормированным рабочим днем установлен Приложением №2.

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

3.6. Водителям учреждения 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.

3.7. 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.

3.8. Для работников Учреждения в зависимости от профиля структурных подразделений может устанавливаться:

- Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- Шестидневная рабочая неделя. Выходной день – воскресенье;
- Непрерывная рабочая неделя – режим работы круглосуточный. Выходные дни по скользящему графику.

3.9. Работодатель обязуется:

3.9.1. 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 (ст. 93 ТК РФ).

3.9.2. 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 (абзац 2 ч.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.

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

3.9.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в учреждении в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года.

3.9.5. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работу в выходной день оплачивать в двух кратном размере или компенсировать отгулом с оплатой работы в одинарном размере, без оплаты дня отдыха (ст. 153 ТК РФ).

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 (ст. 96 ТК РФ).

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

3.9.6. 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.

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

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

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

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

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 31 календарного дня (ст.267 ТК РФ).

Инвалидам всех групп - продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст.115 ТК РФ ст.23 ФЗ от 24.11.1995г. №181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев (ст.291 ТК РФ) 2 рабочих дня за каждый месяц работы.

В данном случае возможны 3 варианта:

1.отпуск не предоставляется, а выплачивается компенсация при увольнении;

2. 2 дня отпуска предоставляются работнику по истечении первого месяца работы, а еще 2 дня компенсируются при увольнении.

3.отпуск (часть отпуска) предоставляется по окончании двух месяцев работы с последующим увольнением. В этом случае днем увольнения считается последний день отпуска, то есть не смотря на то , что договор заключен на два месяца, его действие продлевается на время отпуска-2 или 4 дня соответственно(ст.127 ТК РФ).

4.3. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Категории работников, которым (по их заявлению) ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время (как исключение из общего правила) установлен Приложением №3.

4.4. 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).

О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ).

Работник должен ежегодно использовать свой ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

4.5. Перенос отпуска по инициативе работника разрешается с учетом предоставления документа в качестве основания.

4.5.1. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, при наличии фонда экономии на оплату труда, выплачивается материальная помощь для отдыха и оздоровления - в размере одного должностного оклада работника, уходящего в отпуск.

При предоставлении работнику отпуска по частям материальная помощь к отпуску (единовременная выплата) производится при оформлении первой части ежегодного отпуска.

Материальная помощь оказывается один раз в год при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска на основании приказа главного врача ГБУЗРК «Раздольненская районная больница».

В случае увольнения материальная помощь при предоставлении ежегодного отпуска компенсации не подлежит.

4.6. Учреждение с учетом своих финансовых возможностей по согласованию с Профсоюзным комитетом может самостоятельно устанавливать ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска для работников.

4.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим работникам:

а) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117 ТК РФ), в том числе:

- Медработникам указанным в Постановлении Правительства РФ №482 от 06.06.2013 года, без необходимости проведения специальной оценки труда;

- Медработникам и работникам указанным 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», приказ Минздрава России, Минобороны России, МВД России, Минюста России, Минобразования России, Минсельхоза России и ФПС России от 30 мая 2003 г. 225/ 194/363/126/2330/777/292 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда. *Продолжительность отпуска зависит от того, сколько времени медработник отработал во вредных условиях (ч.3 ст. 121 ТК РФ);*

б) работникам, имеющим особый характер работы (ст. 118 ТК РФ);
Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный

дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации.

в) работникам, выполняющим работу в условиях ненормированного рабочего дня (ст. 119 ТК РФ);

г) за непрерывную работу свыше трех лет в следующих должностях: медицинскому персоналу участковых больниц, амбулаторий, фельдшерско-акушерских пунктов;

Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков регламентируется Приложением №4 к настоящему коллективному договору.

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

4.8. Дополнительный отпуск может быть использован работником отдельно либо вместе с основным.

4.9. Работодатель обязуется:

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

4.9.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст.ст. 128, 263 ТК РФ:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году;
- работающему пенсионеру по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

Вышеуказанные отпуска в данном пункте по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному основному отпуску или использованы отдельно либо по частям.

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября – продолжительностью 1 день;

- в связи с рождением или усыновлением ребенка – продолжительностью 3 дня;

- в связи с бракосочетанием детей работника – продолжительностью 3 дня (без учета времени проезда в обе стороны);

- в связи с переездом на новое место жительства – продолжительностью 2 дня;

- для участия в похоронах родных и близких – продолжительностью 3 дня (без учета времени проезда в обе стороны).

- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.

Перенесение вышеперечисленных отпусков на следующий год не допускается.

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

- 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;

4.9.4. По письменному 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 письменного согласия. Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

4.9.5. Заменять с письменного заявления работника, денежной компенсацией часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, 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).

4.10. Профсоюзный комитет обязуется:

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

4.10.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков учреждения.

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

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

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

5. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение профсоюзного комитета.

5.2. Включить председателя профсоюзного комитета 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 Республики Крым и органов местного самоуправления.

5.3.2. Формирование структуры заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса РФ (согласно Приложению № 5).

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

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

5.3.5. 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.

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

5.3.7. 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, Республики Крым и муниципальных образований.

Оплата труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% оклада (должностного оклада) (Приказ Минздрава РК от 23.12.2014 № 605);

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (22-00 до 06-00 часов) составляет 35% оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время (Постановление Совета Министров РК от 23.12.2014 № 605, ст.154 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 22.07.2008 года № 554). Работникам, осуществляющим оказание экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи не менее 50% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада).

- 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;

- 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; *Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера за последующие часы двойного размера. (ст.152 ТК РФ).*

- 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.

5.3.8. Устанавливать доплату к заработной плате работникам, которым, с их согласия, вводится рабочий день с разделением на 2 части (с

перерывом в работе более 2-х часов), в размере 30% тарифной ставки (должностного оклада) (ст. 105 ТК РФ, Приказ Минздрава РФ от 15.10.1999 № 377);

5.3.9. Обеспечивать оплату труда при невыполнении норм труда, при простое в размерах, невыполнении должностных обязанностей, не ниже установленных Трудовым кодексом РФ;

5.3.10. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера к должностному окладу работника, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности;

устанавливать выплаты стимулирующего характера;

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;

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

не ниже МРОТ;

не ниже установленных на 31.12.2004г. (ст.153 Федерального закона от 22.08.2004г. №122-ФЗ для учреждений субъектов РФ и муниципальных образований)

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 и перечисление на счет в банке, указанный работником. Срок выплаты заработной платы ГБУЗ РК «Раздольненская РБ»: аванс за первую половину текущего месяца (не менее 50% от должностного оклада) 15 числа этого месяца, заработная плата за вторую половину месяца 1 числа месяца, следующего за отчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в порядке установленном ст. 236 ТК РФ.

5.6. Ежемесячно при выплате заработной платы Работникам выдавать расчетный листок (136 ТК РФ), форму которого согласовать с Профсоюзным комитетом.

5.7. Профсоюзный комитет обязуется:

5.7.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных

правовых актов Республики Крым и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников.

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

5.7.3. 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.

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

5.7.5. 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.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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. 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.

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.

6.7. Обеспечивает за счет собственных средств обязательные периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников 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, с целью предоставления возможности осуществления, возложенных на них должностных обязанностей.

6.8. 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.

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

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

6.10. 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.

6.11. 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.

6.12. 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.

6.13. Привлекает представителей Профсоюзного комитета к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов и т.п.

6.14. 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.

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

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

6.17. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

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 учреждения, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета, за исключением вопросов разрешаемых учредителем учреждения в одностороннем порядке.

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 предпенсионного возраста (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.

7.8. Работодатель обязуется:

7.8.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией учреждения, 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 роспись (ст.180 ТК РФ);

7.8.2. Освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь предоставлять работникам своего учреждения, 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).

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 (ст. 167, 168 ТК РФ).

7.8.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ), в том числе и в других местностях.

б) 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);

в) 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).

г) обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в учреждение 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

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

8.1.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в соответствующие государственные учреждения.

8.1.5. Обеспечивать сохранность архивных документов, предоставляющих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

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

8.1.7. 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.

8.1.8. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины учреждения) и при профзаболевании.

8.1.9. Внедрять в повседневную жизнь работающих производственную и оздоровительную гимнастику.

8.1.10. Выделять средства на проведение культурно-воспитательных, физкультурно-оздоровительных и иных мероприятий.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8.2.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

8.2.3. 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 учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в учреждениях Стороны коллективного договора договорились:

9.1. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

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

9.3. Работодатель обязуется:

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

9.3.3. Создавать условия для реализации в учреждении принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

9.4. Профсоюзный комитет обязуется:

9.4.1. Создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи;

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

9.4.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательных льгот и дополнительных гарантий;

9.4.4. 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 учреждением в соответствии с ч.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 профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

- 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, организационных изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации 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 профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников администрацией учреждения, в комиссии по трудовым спорам.

10.5. Принимать локальные нормативные акты Учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.

10.6. 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).

10.7. Не подвергать 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.

10.8. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

10.9. 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, ч.4 ст. 28 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)).

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, ч.4 ст.26 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.12. В целях **создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:**

10.12.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи, (ст.377 ТК РФ, ч.1 ст.28 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.12.2. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзного комитета юридическую базу данных действующего законодательства (по возможности).

10.13. 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, ст. 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.

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).

10.7. Не подвергать 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.

10.8. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

10.9. 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, ч.4 ст. 28 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)).

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, ч.4 ст.26 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.12. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

10.12.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи, (ст.377 ТК РФ, ч.1 ст.28 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.12.2. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзного комитета юридическую базу данных действующего законодательства (по возможности).

10.13. 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, ст. 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.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

12.2. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

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

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

Настоящий коллективный договор составлен в 3-х экземплярах, имеющих тождественное содержание и юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, один в Профсоюзном комитете, один в регистрирующем органе.

Коллективный договор подписан « 16 » Октябрь 2015г.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель
Первичной Профсоюзной
организации «Государственное
бюджетное учреждение
здравоохранения Республики Крым
«Раздольненская районная больница»
Профессионального союза
работников здравоохранения
Российской Федерации



Н.Ф. Дрозденко

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Главный врач
ГБУЗ РК
«Раздольненская районная больница»
Е.В. Дорожко



СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Первичной Профсоюзной
организации «Государственное
бюджетное учреждение
здравоохранения Республики Крым
«Раздольненская районная больница»
Профессионального союза
работников здравоохранения
Российской Федерации



Н.Ф. Дрозденко

Приложение № 1

к Коллективному договору
ГБУЗРК «Раздольненская районная
больница»

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач
ГБУЗ РК
«Раздольненская районная больница»
М.П. Е.В. Дорожко



Таблица продолжительности рабочего дня медицинских работников

1. ПЕРЕЧЕНЬ должностей и (или) специальностей медицинских работников, организаций, а также отделений, палат, кабинетов и условий труда, работа в которых дает право на сокращенную 36- часовую рабочую неделю	
Должности и (или) специальности	Характер и условия труда
Врач, в том числе врач - руководитель структурного подразделения (кроме врача-статистика); средний медицинский персонал (кроме медицинского регистратора архива, медицинского статистика) и младший медицинский персонал, инфекционные отделения, палаты, кабинеты, кожно-венерологические отделения, кабинеты,	работа непосредственно по оказанию медицинской помощи и обслуживанию больных
Врач, в том числе врач - руководитель организации, структурного подразделения	работа непосредственно по диагностике и оказанию медицинской помощи больным СПИДом и ВИЧ-инфицированным; проведение судебно-медицинской экспертизы и другой работы с

	больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными
Средний медицинский персонал	работа непосредственно по оказанию медицинской помощи и обслуживанию больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных; работа по проведению судебно-медицинской экспертизы и другая работа с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными
Младший медицинский персонал	работа непосредственно по обслуживанию и уходу за больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными
Врач, в том числе врач - руководитель отделения, кабинета (кроме врача-статистика); средний медицинский персонал (кроме медицинского статистика, медицинского регистратора архива) и младший медицинский персонал психиатрических отделений, палат, кабинетов	работа непосредственно по оказанию медицинской помощи и обслуживанию больных
Врач, средний и младший медицинский персонал, для физиотерапевтических отделений Средний и младший медицинский персонал	работа полный рабочий день в помещениях сероводородных и сернистых ванн; работа полный рабочий день в помещениях грязе-торфолечебниц и озокеритолечебниц работа, связанная исключительно с приготовлением искусственной сероводородной воды, а также анализом содержания сероводорода и сернистого газа в сероводородных и сернистых ваннах, смесителях, резервуарах, насосных станциях и в оголовках буровых скважин
Младший медицинский персонал	работа на подвозке и подогреве грязи и на очистке брезентов от лечебной грязи и озокерита

Врач, в том числе врач - руководитель, средний и младший медицинский персонал бактериологической и вирусологической лаборатории (отделения); врач-бактериолог, врач-вирусолог	работа по очаговой, камерной и профилактической дезинфекции, дезинсекции, дератизации
Врач-эпидемиолог, врач-вирусолог, врач-бактериолог, в том числе врач - руководитель структурного подразделения; средний и младший медицинский персонал	работа непосредственно с живыми культурами (зараженными животными): бруцеллеза, вирусного гепатита, геморрагической лихорадки, желтой лихорадки, лихорадки Ку и других риккетсиозов, мелиоидоза, менингита, натуральной оспы, орнитоза, полиомиелита, пситтакоза, сапа, сибирской язвы, сыпного тифа, туляремии, уличного бешенства и энцефалитов, а также в очагах и энзоотичных районах по этим заболеваниям
Врач, в том числе врач - руководитель структурного подразделения; средний и младший медицинский персонал	работа в отделе особо опасных инфекций
Врач, в том числе врач - руководитель структурного подразделения; средний и младший медицинский персонал	работа по заготовке, переработке на компоненты неапробированной крови; лабораторные исследования заготовленной неапробированной крови; работа по выбраковке продукции с положительными маркерами на инфекционные заболевания (ВИЧ-инфекцию, гепатиты В, С, сифилис) в процессе производства и карантинизации компонентов крови; работа по производству препаратов крови и кровезаменителей
Медицинский дезинфектор	работа по очаговой, камерной и профилактической дезинфекции,

	дезинсекции, дератизации в лечебно-профилактических учреждениях
Врач, средний и младший медицинский персонал	работа непосредственно связанная с рентгенотерапией, экспериментальным рентгенооблучением; работа непосредственно связанная с лучевой терапией с применением бета-аппликаторов; работа непосредственно связанная с электронографами и электронными микроскопами напряжением свыше 30 кВ

2. ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и (или) специальностей медицинских работников, организаций, а также отделений, палат, кабинетов и условий труда, работа в которых дает право на сокращенную 33-часовую рабочую неделю

Должности и (или) специальности	Характер и условия труда
1. Лечебно-профилактические организации, учреждения (поликлиники, амбулатории, диспансеры, медицинские пункты, станции, отделения, кабинеты)	
Врач	проведение исключительно амбулаторного приема больных
2. Физиотерапевтические лечебно-профилактические организации, учреждения, отделения, кабинеты	
Врач, средний медицинский персонал	работа полный рабочий день на медицинских генераторах ультракоротковолновой частоты "УКВЧ" мощностью свыше 200 Вт
3. Стоматологические лечебно-профилактические организации, учреждения (отделения, кабинеты)	
Врач - стоматолог, врач - стоматолог-ортопед, врач -	

Должности и (или) специальности	Характер и условия труда
стоматолог-ортодонт, врач-стоматолог детский, врач - стоматолог-терапевт, зубной врач, зубной техник (кроме врача - стоматолога-хирурга, врача - челюстно-лицевого хирурга)	

3. ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и (или) специальностей медицинских работников, организаций, а также отделений, палат, кабинетов и условий труда, работа в которых дает право на сокращенную 30-часовую рабочую неделю

Должности и (или) специальности	Характер и условия труда
1. Туберкулезные (противотуберкулезные) организации здравоохранения и их структурные подразделения; лечебно-производственные (трудовые) мастерские при туберкулезных (противотуберкулезных) организациях; клиники (клинические отделения) для больных туберкулезом медицинских, научных, образовательных организаций и учреждений высшего профессионального образования; образовательные учреждения (подразделения) для больных туберкулезом детей; учреждения социального обслуживания населения, предназначенные для обслуживания больных туберкулезом	
Врач, в том числе врач - руководитель учреждения (отделения, кабинета, лаборатории), средний и младший медицинский персонал	
2. Работа с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений	
а). Применение радиоактивных веществ в качестве источников гамма-излучений	
Врач, средний и младший медицинский персонал	работа непосредственно связанная с гамма-терапией и экспериментальным гамма-излучением: работа в палатах для больных с наложенными радиоактивными

	препаратами; работа связанная с гамма-установками
2. Рентгеновское излучение	
Врач и средний медицинский персонал	работа непосредственно связанная с рентгенодиагностикой, флюорографией; работа на ротационной рентгенотерапевтической установке с визуальным контролем
Санитарка рентгеновских, флюорографических кабинетов и установок	работа не менее половины рабочего дня непосредственно связанная с оказанием помощи врачу при выполнении им работ по рентгенодиагностике, флюорографии, на рентгенотерапевтической установке с визуальным контролем

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Первичной Профсоюзной
организации «Государственное
бюджетное учреждение
здравоохранения Республики Крым
«Раздольненская районная больница»
Профессионального союза
работников здравоохранения
Российской Федерации



Н.Ф. Дрозденко

Приложение № 2

к Коллективному договору ГБУЗРК
«Раздольненская районная больница»

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач

ГБУЗ РК

«Раздольненская районная больница»

Е.В. Дорожко

**СПИСОК**

работников с ненормированным рабочим днем

Наименование должностей, профессий	Установлена продолжительность отпуска
Главный врач	7
Заместитель главного врача по АХЧ, заместитель главного врача по медицинской части, заместитель главного врача по безопасности, заместитель главного врача по ГО, заместитель главного врача по экспертизе временной нетрудоспособности, заместитель главного врача по обслуживанию населения района	7
Начальник отдела кадров	6
Заведующий складом	4
Секретарь руководителя	4
Инженер по ОТ	5
Главный бухгалтер	7
Заместитель главного бухгалтера	6
Работники бухгалтерии	5
Экономисты	5
Главная медсестра	6
Механик гаража	4
Юрисконсульт	5
Водители, осуществляющие выезд в г. Симферополь	4

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Первичной Профсоюзной
организации «Государственное
бюджетное учреждение
здравоохранения Республики Крым
«Раздольненская районная
больница»

Профессионального союза
работников здравоохранения
Российской Федерации

Н.Ф. Дрозденко



Приложение № 3

к Коллективному договору
ГБУЗРК «Раздольненская районная
больница»

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач
ГБУЗ РК

«Раздольненская районная
больница»

Е.В. Дорожко



**Категории работников, которым (по их заявлению) основной
ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них
время (как исключение из общего правила)**

№ п/п	Категории работников	Время предоставления отпуска	Основание
1.	Работники в возрасте до 18 лет	Отпуск предоставляется в любое удобное для них время	ст.ст.122, 267 ТК РФ
2.	Женщины	Отпуск предоставляется перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо после окончания отпуска по уходу за ребенком	ст.ст.122, 260 ТК РФ
3.	Мужчины	Отпуск предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам	ст.123 ТК РФ
4.	Работники, усыновившие ребенка в возрасте до 3-х месяцев	Отпуск предоставляется в любое удобное для них время	ст.ст.122, 267 ТК РФ
5.	Работники, которые были отозваны из отпуска в текущем году	Не использованная в связи с отзывом работника из отпуска часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в	ст.125 ТК РФ

		удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий год	
6.	Лица, работающие по совместительству	Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе	ст.286 ТК РФ
7.	Ветераны: -инвалиды Великой отечественной войны -ветераны боевых действий -участники Великой отечественной войны	Отпуск предоставляется в удобное для этих работников время	ст.ст.122,123 ТК РФ,пп.17 п.1,п3 ст.14,пп.13 п.1 ст.15,пп11 п.1,пп.4п.2 ,пп.3п. ст.16,п.9ст.17 пп9 п.1ст18,пп10п.1,п2 ст.19 ФЗ от 12.01.95 №5-ФЗ «О ветеранах»
8.	Лица, награжденные знаком «Почетный донор России»	В удобное для работника время	ст.ст.122,123 ТК РФ
9.	Инвалиды всех групп		
10.	Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы		ч. 2 ст. 6 Закона от 09.01.1997 N 5-ФЗ

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Первичной Профсоюзной
организации «Государственное
бюджетное учреждение
здравоохранения Республики Крым
«Раздольненская районная больница»
Профессионального Союза
работников здравоохранения
Российской Федерации
Н.Ф. Дрозденко

М.П.



Приложение № 4

к Коллективному договору
ГБУЗРК «Раздольненская районная
больница»

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач
ГБУЗ РК
«Раздольненская районная больница»
И.В. Дорожко



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и определяет порядок предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам ГБУЗ РК «Раздольненская РБ».

Предоставление работнику ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков призвано главным образом компенсировать или нейтрализовать воздействие тех или иных неблагоприятных факторов на здоровье работника в процессе трудовой деятельности, в том числе климатических факторов, обусловленных особым характером труда, условиями или режимом работы.

Предоставление и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника за вредные и (или) опасные условия труда должны быть зафиксированы в трудовом договоре (ст. 57 ТК РФ).

1.1. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются по следующим основаниям:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
- работникам, имеющим особый характер работы (ст. 118 ТК РФ);
- работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ).

2. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда

2.1. Дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Перечень должностей и профессий работников ГБУЗ РК «Раздольненская РБ», которым устанавливаются дополнительные отпуска с указанием количества дней приведен в Приложении №1 к настоящему порядку.

В случае, если приложением 1 не установлено рабочее место (должность) имеющее вредные условия труда, дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется по результатам специальной оценки условий труда, согласно действующим нормативным правовым актам.

Если нормативными правовыми актами, не установлено количество дней дополнительного отпуска, установленных в специальной оценке условий труда, отпуск предоставляется в количестве 10 календарных дней.

2.2. Продолжительность дополнительного отпуска определяется специальной оценкой труда 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, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. №298/П-22 и Постановлением Правительства РФ от 6 июня 2013 г. N 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

Для ряда медицинских работников ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда предоставляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Законов Российской Федерации, в частности:

- медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи (ст. 22 Закона РФ N 3185-1 от 02.07.1992 N 3185-1 "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании";
- медицинским, ветеринарным и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, а также имеющим отношение к производству и хранению продуктов животноводства, обслуживающим больных туберкулезом сельскохозяйственных животных (ст. 15 Федерального закона N 77-ФЗ от 18.06.2001 "О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации");
- медицинским и иным работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также специалистам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека (ст. 22 Федерального закона N 38-ФЗ от 30.03.1995 "О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)").

Рассчитывая продолжительность отпуска, работодатель может пользоваться некоторыми нормативными актами, которые продолжают действовать в той части, которая не противоречит ТК РФ. К ним относятся:

- постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. 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»;

- приказ Минздрава России, Минобороны России, МВД России, Минюста России, Минобразования России, Минсельхоза России и ФПС России от 30 мая 2003 г. 225/194/363/126/2330/777/292 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда».

3. За особый характер работы.

3.1. 3-х дневный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы предоставляется в соответствии с законодательством (ТК РФ глава 40), согласно Переченю должностей Работников с особым характером работы, имеющим право на дополнительный отпуск.

3.2. Перечень должностей Работников с особым характером работы, имеющим право на дополнительный отпуск, составляется отделом кадров и утверждается приказом главного врача ГБУЗ РК «Раздольненская РБ» с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4. За работу в условиях ненормированного рабочего дня.

4.1. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению руководителя Учреждения при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации), при этом такая переработка для этих Работников не считается сверхурочной работой и не компенсируется оплатой в повышенном размере.

Единственной формой компенсации при этом является предоставление Работнику с ненормированным рабочим днем ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (далее – дополнительный отпуск).

4.2. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем, имеющим право на дополнительный отпуск (далее – Перечень) составляется руководителями структурных подразделений, заместителями главного врача по профилю, совместно с отделом кадров и утверждается Коллективным договором.

Изменения в Перечень сотрудников вносятся приказом главного врача ГБУЗ РК «Раздольненская РБ» с учетом мнения Профсоюзного комитета.

В Перечень могут быть включены должности Работников из числа руководящего административно-хозяйственного персонала которые привлекаются для устранения аварийных ситуаций, выполнения срочных поручений главного врача и Учредителя (Министерства здравоохранения Республики Крым).

4.3. Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям зависит от объема работы, возможности Работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

4.4. Право на дополнительный отпуск возникает у Работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

5. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в сроки установленные для каждого Работника графиком для ежегодных оплачиваемых отпусков. Если работник имеет намерения использовать дополнительный отпуск отдельно от основного ежегодного, то работодателю подаётся соответствующее

заявление, согласованное с профсоюзным комитетом. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

6. На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (семь календарных дней), установленную работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией (ч. 4 ст. 117 ТК РФ).

7. Вопросы не урегулированные настоящим Положением, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Приложение 1
к Положению о порядке и
условиях предоставления
ежегодных дополнительных
оплачиваемых отпусков

**Дополнительный отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или)
опасными условиями труда.**

№п/п	Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)
1.	Врач-фтизиатр, систематически выполняющий рентгенодиагностические исследования	18
2.	Средний медицинский персонал, младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, буфетчица) фтизиатрического кабинета и инфекционного отделения	12
	Врач инфекционного отделения	12
3.	Врач (психиатрического и психоневрологического кабинета или отделения)	30
4.	Средний медицинский персонал(кроме лаборанта) психиатрического кабинета	30
5.	младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, буфетчица) инфекционных и противотуберкулезных учреждений и отделений	12
6.	Врач-физиотерапевт физиотерапевтического отделения (кабинета)	12
7.	Медицинский персонал, непосредственно занятый работой на медицинских генераторах ультравысокой частоты (УВЧ) мощностью до 200 вт и УКВ	12
8.	Младший медицинский персонал, работающий в электросветолечебных кабинетах	12
9.	Медицинская сестра по массажу	12
10.	Врач-стоматолог, врач-стоматолог-протезист, врач-стоматолог-ортодонт, зубной врач, зубной техник ,врач-стоматолог –хирург	12
11.	Врач, средний и младший медицинский персонал бактериологической лаборатории(отделения)	12
12.	Врач, средний и младший медицинский персонал хирургических отделений и палат всех профилей в стационарах	12
13.	Врач-анестезиолог-реаниматолог, медицинская сестра-анестезист, а так же врач и средний медицинский персонал отделений анестезиологии-реанимации и палат для реанимации и интенсивной терапии	18
14.	Врач –участковый терапевт, врач-педиатр, врач-онколог, врач акушер-гинеколог стационара, врач-невропатолог, врач-терапевт подростковый, врач-заведующий отделением, отделом, лабораторией, кабинетом, покоем, врач-терапевт участковый и районный(сельского района) больницы, амбулатории в сельской местности	12
15.	Акушерка, работающая в стационаре родильного дома,	12

	родильного отделения,(палаты)акушерка фельдшерско-акушерского пункта, фельдшер фельдшерско-акушерского пункта	
16.	Врач, средний и младший медицинский персонал амбулаторий	12
17.	Средний и младший медицинский персонал детских стационаров (отделений, палат и групп)учреждений здравоохранения	12
18.	Медицинский дезинфектор	12
19.	Медицинская сестра (диетическая)	12
20.	Врач, средний и младший медицинский персонал и препаратор по сбору и обработке крови, работающие в боксах	12
21.	Слесарь-ремонтник, электромонтер по ремонту оборудования, электрогазосварщик, повар, работающий у плиты машинист по стирке и ремонту спецодежды	6
22.	Работники, непосредственно занятые на установках по гамма-дефектоскопии: а) на переносных установках б) на стационарных установках	18 12
23.	Работники, непосредственно занятые по гамма-терапии и экспериментальном гамма-облучении: а) в палатах по обслуживанию больных с наложенными радиоактивными препаратами б) с гамма-установками в) с гамма-препаратами в радиоманипуляционных кабинетах и лабораториях	18 18 24
24.	Работники, непосредственно занятые на рентгенодиагностике, флюорографии, на ротационной рентгенотерапевтической установке с визуальным контролем	18
25.	Санитарка рентгеновских, флюорографических кабинетов и установок: а) при непосредственной занятости не менее половины рабочего дня оказанием помощи врачу при выполнении им работ по рентгенодиагностике, флюорографии, на рентгенотерапевтической установке с визуальным контролем б) при непосредственной занятости на указанных работах менее половины рабочего дня	18 18
26.	Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную)	12
27.	Лаборант, биолог, младший и средний медицинский персонал ,производящие работы по исследованию выделений и крови, поступающих от больных с инфекционными заболеваниями (к болезнетворным микробам и вирусам относятся возбудители дизентерии, грибов, сифилиса, туберкулеза, дифтерии,	12

	опухолеродные вирусы), работающие по анализу с применением легколетучих токсических веществ-ангидридов органических и неорганических кислот, окислов азота, метилового спирта и других растворителей, цианистые соединения, уксусный ангидрид. Мойщики посуды из-под химпродуктов	
28.	Лаборанты непосредственно и постоянно работающие с живыми культурами особо опасных инфекций-менингита, вирусного гепатита, а так же холеры	24
29.	Работники лабораторий, непосредственно занятые на микроскопах с применением иммерсионных жидкостей	12

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Первичной Профсоюзной
организации «Государственное
бюджетное учреждение
здравоохранения Республики Крым
«Раздольненская районная
больница»

Профессионального союза
работников здравоохранения
Российской Федерации

Н.Ф. Дрозденко



Приложение № 5

к Коллективному договору
ГБУЗРК «Раздольненская районная
больница»

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач

ГБУЗ РК

«Раздольненская районная
больница»

Е.В. Дорожко

М.П.

Положение об оплате труда работников ГБУЗРК «Раздольненская районная больница»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение регламентирует порядок оплаты работников ГБУЗ «Раздольненская районная больница» (далее по тексту – Учреждение) и устанавливает систему оплаты труда, отличную от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений РФ.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников учреждения, повышения заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Крым, содержащими нормы трудового права, с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения выборного профсоюзного органа или представительного органа работников.

1.4. Система оплаты труда работников включает в себя:

- Минимальные оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) для каждой профессиональной квалификационной группы с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников по профессиям (должностям), включенным в данную группу;
- Показатель увеличения минимального должностного оклада, кроме профессий рабочих;
- Оклады (должностные оклады) работников;
- Выплаты компенсационного характера;

- Выплаты стимулирующего характера.

1.5. Используемые термины и сокращения:

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), ставка – минимальный должностной оклад (оклад), ставка работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу. Рекомендуемые минимальные должностные оклады устанавливаются Департаментом здравоохранения.

Должностной оклад (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника учреждения за исполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат формируется от минимального должностного оклада (оклада), установленного по профессиональной квалификационной группе, увеличенной на показатель увеличения, сформированный с учетом отраслевых особенностей системы оплаты труда учреждения.

Ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Показатель увеличения минимального должностного оклада – показатель увеличения минимального должностного оклада (оклада), ставки работника по ряду критериев, выраженный в процентах или долях от минимального должностного оклада (оклада), установленных по профессиональной квалификационной группе.

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты стимулирующего характера – виды выплат, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.6. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Учреждение, с введением системы оплаты труда, отличной от тарифной системы оплаты труда, работников государственных учреждений Республики Крым. Самостоятельно формирует фонд оплаты труда на календарный год и определяет в общем объеме средств, получаемых из различных источников в текущем году (бюджетные ассигнования, поступлений в виде субсидий из бюджетов других уровней, средства обязательного медицинского страхования, приносящая доход деятельность).

Фонд оплаты труда Учреждения включает в себя фонд оплаты труда по должностным окладам, по компенсационным выплатам, стимулирующую часть.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется для всех работников учреждения и определяется как разность между общим фондом оплаты труда учреждения и суммой фонда оплаты труда по должностным окладам и фондом оплаты труда по компенсационным выплатам, и определяется учреждением самостоятельно.

3. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Настоящее положение включает в себя:

- Размеры окладов (должностных окладов);
- Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;
- Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- Работникам учреждения размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются согласно Приложения №1 к настоящему Положению;
- Штатное расписание и тарификационные списки учреждения формируются Главным врачом в пределах фонда оплаты труда и утвержденной Министерством здравоохранения Республики Крым структуры учреждения.
- Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждения.

3.2. Размеры должностных окладов (окладов), ставок устанавливаются Главным врачом на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием, настоящим Положением, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками.

3.3. При установлении окладов рабочих продолжают действовать тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные Постановлением Минтруда №31 от 10.11.1992 года, а также ЕТКС по отраслям. Оплаты труда некоторых рабочих предусмотрена в повышенном размере при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.4. При установлении окладов учитываются должности и профессии работников ГБУЗ РК «Раздольненская районная больница» в соответствии с нормативно – правовыми требованиями по составу профессиональных квалификационных групп (ПКГ). Величина должностного оклада, ставки для работников соответствующей профессиональной квалификационной группы, размеры показателя увеличения минимального должностного оклада, установленные должностные оклады работников Учреждения, занимающих медицинские, фармацевтические и прочие должности приводятся в соответствующем положении.

3.5. При формировании показателя увеличения должностного оклада учитываются квалификационный уровень, наличие квалификационной категории и специфика работы медицинского персонала учреждения. Специфика работы учитывает особенности функционирования учреждения, а также групп работников внутри учреждения. В зависимости от этого выделены следующие группы медицинского персонала:

- медицинский персонал хирургического профиля стационарных подразделений больницы,
- медицинский персонал стационарных подразделений больницы,
- медицинский персонал структурных подразделений больницы,
- медицинский персонал амбулаторно-поликлинических подразделений больницы.

3.6. Наличие квалификационной категории учитывается по тем медицинским должностям, для которых предусмотрено установление высшей, первой и второй категорий (подтвердившие соответствие занимаемой должности). Должностной оклад медицинскому работнику, соответствующий определенной квалификационной категории, устанавливается с даты приказа органа исполнительной власти, при котором создана аттестационная комиссия, и ограничивается сроком, на который присвоена та или иная квалификационная категория, и подтверждается наличием удостоверения, оформленного в соответствии с действующими требованиями.

3.7. Применение коэффициента квалификации для врачей - руководителей структурных подразделений производится, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

3.8. Фармацевту - провизору, применение коэффициента квалификации производится при наличии квалификационной категории по специальности "Управление и экономика фармации" или по провизорской (фармацевтической) специальности.

3.9. Главной медицинской сестре применение коэффициента квалификации производится при наличии квалификационной категории по любой специальности среднего медицинского персонала.

3.10. Руководителям структурных подразделений со средним медицинским образованием применение коэффициента квалификации производится при наличии квалификационной категории по специальности среднего медицинского персонала соответствующей профилю возглавляемого подразделения.

3.11. В тех случаях, когда должностные оклады, ставки образуются в рублях и копейках, эти должностные оклады, ставки округляются по установленным правилам до полных рублей.

3.12. Аттестация общеотраслевых работников учреждения осуществляется и проводится в соответствии с утвержденным в учреждении Положением об аттестации работников с целью установления соответствия работника занимаемой должности.

3.13. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

3.14. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.15. В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей используемых при расчете должностных окладов, с каждым работником Учреждения заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ГЛАВНОГО ВРАЧА, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ГЛАВНОГО ВРАЧА, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА, ГЛАВНОЙ МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ

4.1. Заработная плата главного врача, заместителей главного врача, главного бухгалтера, главной медицинской сестры состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя устанавливается в фиксированном размере на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда согласно приложению №1 к настоящему Положению с учетом сложности и объема выполняемых работ.

4.3. Должностные оклады заместителей главного врача, главного бухгалтера устанавливаются ниже должностного оклада главного врача на 5%-30%:

- Заместителям руководителя по медицинским вопросам – 5%;
- Иным заместителям руководителя, главному бухгалтеру – 10-30%;
- Должностной оклад главной медицинской сестры устанавливается ниже должностного оклада главного врача на 30-50%.

4.4. С учетом условий труда заместителям главного врача, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством и разделом 6 настоящего Положения.

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в зависимости от показателей выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ) и иных показателей эффективности деятельности учреждения.

4.6. Предельный уровень соотношения заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения устанавливается исполнительным органом государственной власти Республики Крым, в ведении которых находится соответствующее учреждение, от 1 до 6.

5. ОПЛАТА ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

5.1. Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников устанавливаются согласно профессиональной квалификационной группе должностей медицинских и фармацевтических работников. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих учреждения, устанавливаются согласно профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, приложение №1.

6. ПЕРЕЧЕНЬ ВИДОВ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИИ

6.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты 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 совмещении профессий (должностей); сверхурочной работе; работе в ночное время; при расширении зон обслуживания; при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам, ставкам работников. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад, ставку и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу, ставке.

6.3. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

6.3.1. Повышение оплаты труда работников Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом Работодатель принимает меры по проведению специальной оценке рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда работников устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

6.3.2. Размеры повышения оплаты труда с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирусы иммунодефицита человека, а также медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, устанавливаются в Порядке, определенном Министерством здравоохранения Республики Крым.

6.3.3. На момент введения новой системы оплаты труда выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, осуществляется всем, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий, в том числе:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- при работе в ночное время;
- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при сверхурочной работе.

6.4.2. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда подразделения.

6.4.3. Работникам Учреждения за работу в ночное время производится выплата, рассчитываемая в процентах ставки должностного оклада (рассчитанной за час работы за каждый час работы в ночное время в соответствии со ст.154 Трудового Кодекса РФ Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008г. №555 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

6.4.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со ст.153 Трудового Кодекса РФ.

6.4.5. Работникам, получающим оклад (должностной оклад) выплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

6.4.7. Порядок оплаты за работу в выходные дни не распространяется на работников со сменным графиком работы.

6.4.8. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со ст.152 Трудового Кодекса РФ:

- за первые два часа работы в полуторном размере;
- за последующие часы в двойном размере.

6.4.9. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.5. В целях стимулирования работников учреждения к качеству результатов труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются следующие:

- Надбавка медицинским работникам за наличие квалификационной категории;
- Надбавка медицинским работникам за продолжительность непрерывной работы;
- Надбавка за выслугу лет;
- Стимулирующие выплаты за интенсивность труда;
- Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты работы;
- Премии;

6.6. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается медицинскому персоналу в следующих размерах к должностному окладу:

6.6.2. Для врачебных должностей:

- высшая квалификационная категория – 25%;
- первая квалификационная категория – 16%;
- вторая квалификационная категория – 8%

6.6.3. Врачам, назначенным на должности врачей общей практики – семейных врачей, в том числе на должности руководителей подразделений семейной медицины и главных врачей семейных амбулаторий, сохраняется на протяжении 3 лет квалификационная категория по специальностям: «терапия», «подростковая терапия», «педиатрия».

6.6.4. Для специалистов со средним медицинским образованием:

- высшая квалификационная категория – 19%;
- первая квалификационная категория – 13%;
- вторая квалификационная категория – 6,5%

6.6.5. Медицинским сестрам, назначенным на должности медицинских сестер врача общей практики – семейного врача, сохраняется на протяжении 3 лет квалификационная категория по специальностям: «лечебное дело», «акушерское дело», «сестринское дело».

Выплата за квалификационную категорию устанавливается при условии их работы по той специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

6.7.6. Стимулирующие выплаты за продолжительность непрерывной работы в ГБУЗ РК «Раздольненская районная больница» устанавливаются со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в Учреждении, стимулирующие выплаты за продолжительность непрерывной работы выплачиваются в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение стимулирующей выплаты за продолжительность непрерывной работы, устанавливается в соответствии с настоящим Положением (*приложение №2*).

6.7. Порядок установления стимулирующих выплат за выслугу лет приведен в (*приложении №3*).

6.8. Стимулирующая выплата за интенсивность труда и за качество и высокие результаты работы является не только мерой материального поощрения, но и

общественным признанием заслуг работника и должна служить стимулом для улучшения работы других членов трудового коллектива Учреждения.

6.9. Стимулирующие выплаты за интенсивность труда и за качество и высокие результаты работы рассчитываются в соответствии с утвержденными показателями.

6.9.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность труда и за качество и высокие результаты работы отменяются при ухудшении показателей в работе, отмеченных рапортами руководителей структурных подразделений, в приказах Главного врача.

6.9.2. Распределение фонда стимулирующих выплат за интенсивность труда, качество и высокие результаты работы, а также премиального фонда производится на основании формализованной оценки показателей интенсивности, качества и результатов работы комиссией, утвержденной приказом Главного врача.

6.10. Премияльные выплаты по итогам работы производятся при наличии экономии фонда оплаты труда и в соответствии с положениями локальных нормативных актов учреждения. Премияльные выплаты производятся:

- по итогам работы за период (за месяц, квартал, год);
- единовременно за выполнение особо важных и срочных работ;

6.11. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается выполнение количественных и качественных показателей государственного задания, условий стандартов оказания услуг.

6.12. При премировании за выполнение важных и срочных работ учитывается:

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства;
- подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

6.13. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

7. ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением заработная плата работников ГБУЗ РК «Раздольненская районная больница» (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе тарифной сетки работникам бюджетных учреждений Республики Крым, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется из средств:

- Бюджетных ассигнований, выделяемых за счет средств бюджета Республики Крым;
- Поступлений в виде субсидий из бюджетов других уровней;
- Обязательного медицинского страхования;
- Поступлений от приносящей доход деятельности.

8.1.1. Главный врач самостоятельно разрабатывает и утверждает штатное расписание ГБУЗ РК «Раздольненская районная больница» в пределах выделенного фонда оплаты труда и включает в него все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

8.2. Главный врач учреждения несет ответственность за своевременное правильное определение размера заработной платы работников согласно действующему законодательству. При установлении факта неправильной оплаты труда главный врач

учреждения обязан принять меры относительно немедленного исправления ошибок и выплаты работнику надлежащей ему суммы за все время неправильной оплаты, а также определить степень дисциплинарной и материальной ответственности лиц, непосредственно виновных в этом.

8.3. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе оказания государственных услуг (исполнение бюджетной сметы), а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания, направляется на стимулирующие выплаты (в том числе премирование) работников за показатели качества и результативность в соответствии с коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и не влечет сокращения объемов бюджетных ассигнований при условии сохранения объемов деятельности учреждения.

8.4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована как на премирование работников, так и на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь. Порядок и условия осуществления выплат социального характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения или в коллективном договоре.

8.5. Ежемесячно не позднее дня выплаты заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист, в котором указываются составные части заработной платы, причитающиеся ему за соответствующий период, размеры иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, размеры и основания произведенных удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещена какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ.

Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Фонд оплаты труда формируется за счет средств, поступающих по каналу обязательного медицинского страхования, и, получаемых в рамках соглашений по предоставлению субсидий из бюджета учреждению на оплату труда, и за оказание платных медицинских услуг.

Ответственность за исчислением заработной платы, доплат, надбавок, компенсаций, премий сотрудникам несет главный бухгалтер учреждения.

Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляет главный врач больницы.

Должностные оклады учреждения

1. Оклады (должностные оклады) руководителей государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения, структурных подразделений (немедицинских), главных специалистов устанавливаются в следующих размерах:

Должности		Размер должностных окладов соответствии с группами по труда руководящих работников			
		I	II	III	IV
1.	Руководитель (главный врач, генеральный директор, директор, начальник, заведующий)*	19490	18210	16935	15660
2.	Главная медицинская сестра, главный фельдшер, главная акушерка	12150	11340	11340	9750

*Руководителям пунктов здравоохранения (здравпунктов), амбулаторий оклады (должностные оклады) устанавливается в размере 12870 рублей, руководителям женских консультаций, не входящих в состав других медицинских учреждений должностной оклад устанавливается в размере 13780 рублей

2. Оклады (должностные оклады) врачебных должностей государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым (далее – учреждений (организаций) здравоохранения) устанавливаются в следующих размерах:

	Должности	Размер должностно оклада в рублях
1.	Врач-стажер	8402
2.	Врач – специалист, не предусмотренный пунктами 3,4 данной таблицы;	8841
3.	Врачи-хирурги (всех наименований)*, врач-эндоскопист, врач- анестезиолог-реаниматолог, старший врач станций (отделений) скорой медицинской помощи, городской (районный) педиатр, врач общей практики – семейный врач**	9565
4.	Врач-специалист хирургического профиля, оперирующий в стационарах лечебно-профилактических учреждений	10294

5.	Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом и др.), начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета и др.)	11024
----	---	-------

* Врачи хирурги всех наименований: врач-хирург, врач-колопроктолог, врач-травматолог-ортопед, врач-уролог, врач-нейрохирург, врач-сердечно-сосудистый хирург, врач-онколог, врач-торакальный хирург, врач-радиолог, врач-стоматолог-хирург, врач-акушер-гинеколог, врач-рентгенолог, врач-офтальмолог, врач-оториноларинголог, врач-эндокринолог, врач-трансфузиолог, врач-эндоскопист, врач-челюстно-лицевой хирург, врач-пластический хирург, врач-офтальмолог-протезист, врач-остеопат, врач-детский онколог, врач-детский уролог-андролог, врач-детский хирург, врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению

3. Оклады (должностные оклады) специалистов с высшим профессиональным образованием учреждений (организаций) здравоохранения устанавливаются в следующем размере:

Наименование должности/ категория	Размер должностного оклада, рублей
Биолог (зоолог, энтомолог)	8841

4. Оклады (должностные оклады) специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием учреждений здравоохранения устанавливаются в следующих размерах:

	Должности	Размер должностного оклада, рублей
1	Медицинский регистратор, медицинский дезинфектор, инструктор-дезинфектор	6943
2	Инструктор по лечебной физкультуре, рентгенолаборант, лаборант, медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по физиотерапии, медицинский статистик, зубной техник;	7040
3	Акушер, операционная медицинская сестра, медицинская сестра перевязочной, медицинская сестра-анестезист, фельдшер, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), медицинская сестра врача общей практики (семейного врача)*, зубной врач, фармацевт;	7478
4.	старшая медицинская сестра (акушер, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник);	

		7963
--	--	------

4. Оклады (должностные оклады) младшего медицинского и фармацевтического персонала учреждений (организаций) здравоохранения устанавливаются в следующих размерах:

	Должности (профессии)	Размер должностного оклада, рублей
1.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка, санитар, фасовщик	6430

5. Оклады (должностные оклады) руководителей, специалистов и служащих учреждений (организаций) здравоохранения устанавливаются в следующем размере:

№	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
Группа 1		
1.	Агент; агент по снабжению; архивариус; секретарь; секретарь-машинистка;	6480
Группа 2		
2.1	инспектор по кадрам, лаборант; секретарь руководителя; техник;	6578
Группа 3		
3.1	бухгалтер; инженер по охране труда; инженер-энергетик (энергетик); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной	6842
3.2	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	7130
Группа 4		
4.1	начальник отдела кадров (спецотдела и др.);	8400

6. Оклады работников рабочих профессий учреждений (организаций)

здравоохранения в соответствии с квалификационным справочником работ и профессий рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды в соответствии с квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад (рублей)
1.	6310
2.	6420
3.	6530
4.	6630
5.	6770
6.	6900
7.	7100
8.	7130

**Перечень учреждений, должностей, размеров стимулирующей выплаты за
продолжительность непрерывной работы, порядок их выплаты:**

Таблица 1

Учреждения (подразделения)	Должности	Максимальный размер выплат	Порядо к
2.Городские поликлиники (подразделения), в т.ч. поликлиники центральных районных, районных больниц сельских районов, центральных районных поликлиник, на которые в случае отсутствия ЦРБ возложены их функции, территориальные	Заведующие терапевтическими и педиатрическими отделениями и отделений семейной медицины, врачи общей практики, врачи участковые терапевты и педиатры территориальных участков и участковые медицинские сестры, медицинские сестры общей практики- семейной медицины,	30 процентов	С первого года до 3 лет (включительно) - 10 процентов от 3 до 5 лет-20 процентов; свыше 5 лет 30 процентов должностного оклада
10.Специализирова нные учреждения здравоохранения и структурные подразделения учреждений здравоохранения, которые производят диагностику туберкулеза и предоставляют лечебно- профилактическую помощь больным заразной формы туберкулеза	Врачи независимо от наименования должности, средний медперсонал, независимо от наименования должности, профессионалы с высшим немедицинским образованием, которые допущены к медицинской деятельности, младшие медицинские сестры в структурных подразделениях противотуберкулезных учреждений с высокой степенью риска инфицирования и заболевания туберкулезом	60 процентов	До 2 лет (включительно)) беспрерывной работы- 10 процентов; до 4 лет – 20 процентов; до 6 лет -30 процентов; до 8 лет – 40 процентов; до 10 лет – 50 процентов; свыше 10 лет процентов должностного оклада.

11. Специализированные учреждения здравоохранения и структурные подразделения учреждений здравоохранения, которые производят диагностику туберкулеза и предоставляют лечебно-профилактическую помощь больным активной формой туберкулеза	Врачи независимо от наименования должности, средний медперсонал, независимо от наименования должности, профессионалы с высшим немедицинским образованием, которые допущены к медицинской деятельности, младшие медицинские сестры	40 процентов	До 3 лет (включительно)) непрерывной работы – 10 процентов; от 3 до 6 лет – 20 процентов; от 6 до 9 лет – 30 процентов; свыше 9 лет – 40 процентов должностного оклада.
--	---	--------------	--

**Порядок
установления стимулирующей выплаты за выслугу лет**

1. Выплата за стаж работы работникам учреждений устанавливается как по основной работе, так и работе по совместительству (за фактически отработанное время) в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

1.1. врачам, среднему медицинскому персоналу, специалистам с высшим профессиональным немедицинским образованием, а также руководителям, специалистам, служащим, отнесенным к группе 3,4 пункта 7 приложения 1 Положения

при стаже работы от 3 до 10 лет - 10 процентов;
при стаже работы от 10 до 20 лет - 20 процентов; при
стаже работы свыше 20 лет - 30 процентов.

2. В стаж работы, дающий право на установление и выплату надбавки, включается время работы как по основной работе, так и по работе по совместительству:

в государственных и коммунальных организациях (учреждениях) здравоохранения Российской Федерации, Украины, СССР и союзных республик СССР, социальной защиты населения (в том числе организациях семьи и детей) независимо от ведомственной подчиненности, Госсанэпиднадзора;

в органах управления здравоохранения;

на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями организаций независимо от форм собственности;

в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях (организациях) здравоохранения, казенных учреждениях здравоохранения;

время прохождения интернатуры (включая контрактную форму) на базе юнических кафедр высших медицинских образовательных учреждений; время пребывания в клинической ординатуре, аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ, Российской Федерации и Украины, в учреждениях здравоохранения системы КГБ СССР, ФСБ, СБУ, МВД, МЧС Минюста России и Украины, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск, СВР, Федеральной пограничной службы, Федеральной службы налоговой полиции, ГТК, Федеральной службы по контролю за оборотом наркотиков Российской Федерации и Украины;

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения (в том числе учреждениях семьи и детей) стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

- время работы в клиниках - лечебно-профилактических учреждениях (больницах, родильных домах и других учреждениях здравоохранения), входящих в состав высших медицинских образовательных учреждений, медицинских научных организаций, Федерального бюро медико-социальной экспертизы, научно-практических центров медико-социальной экспертизы и реабилитации инвалидов

или подчиненных медицинским вузам и научным организациям, являющихся их структурными подразделениями;

- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста при условии, что этому непосредственно предшествовала работа в учреждении здравоохранения и социальной защиты населения (в том числе учреждениях семьи и детей);

- в случае, когда ребенок требует домашнего ухода – период отпуска без сохранения заработной платы длительностью, указанной в медицинской выписке;

- время, отведенное на повышение квалификации с отрывом от работы, если работник до и после направления на повышения квалификации работал на должностях врачей или специалистов с базовым и неполным высшим медицинским образованием, в государственных и коммунальных учреждениях здравоохранения;

- 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, ветеранов боевых действий на территории других государств, ветеранов, исполняющих обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и граждан, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата;

- время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал на должностях врачей или специалистов с базовым и неполным высшим медицинским образованием в коммунальных и государственных учреждениях здравоохранения и в течении трех месяцев после увольнения с военной службы (без учета время проезда на постоянное место проживания) был принят на работу на одни из указанных должностей в государственном или коммунальном учреждении здравоохранения;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним согласно законодательству сохранялось рабочее место (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула, вызванного незаконным увольнением или переводом на другую работу).

3. Для определения размера выплаты время работы, указанное в пункте 2 настоящего Порядка, суммируется.

4. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

5. Выплата за стаж работы осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время.

6. В случае, когда работник временно замещает отсутствующего работника, выплата за стаж работы рассчитывается исходя из оклада по основной должности.

7. Установление выплаты за стаж работы или изменение её размера проводится с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором возникло указанное право.

В таких же размерах начисляется выплата за стаж работы к часовым ставкам врачей-консультантов (врачей-специалистов), привлекаемых отделениями плановой и экстренной консультативной помощи (станциями санитарной авиации) для оказания экстренной консультативной медицинской помощи, с учетом их стажа

работы в учреждениях здравоохранения на врачебных должностях вс
наименований, в т.ч. и по совместительству, за время выполнения указанной работ
с учетом времени переезда.

Приложение 4
к Положению об оплате труда
ГБУЗ РК «Раздольненская
районная больница»

Показатели отнесения учреждений (организаций) здравоохранения к группам с оплатой труда руководящих работников

Наименование учреждений	Показатели	Группа по оплате труда				
		I	II	III	IV	V
I. Центральные городские, районные больницы, номерные городские больницы, номерные районные больницы, городские больницы, районные больницы, фельдско-санитарные части, имеющие амбулаторно-поликлинические подразделения; больницы скорой помощи; городские многопрофильные больницы, не имеющие амбулаторно-поликлинические подразделения	количество коек (ед.)	более 600	451-600	201-450	до 200	-
	Численность прикрепленного населения (тыс.чел.)	более 100	50-100	30-50	до 30	-

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, работникам которых производится доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника определенной трудовым договором по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы в размере – до 100 %

Работникам, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего наряда со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются в пределах выполненного лимита фонда оплаты по соглашению сторон трудового договора, в каждом конкретном случае вопрос о доплате решается индивидуально, в зависимости от должностного оклада отсутствующего исполняющего обязанности:

- врачи всех специальностей;
- фельдшера;
- медицинские сестры всех специальностей;
- медицинские регистраторы;
- сестры-хозяйки;
- санитарки;
- прочий персонал.

Во всех случаях, доплаты к должностным окладам (ставкам) работникам предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется от должностного оклада (ставки), без учета других надбавок и доплат.

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения
здравоохранения Республики Крым
«Раздольненская районная больница» в зависимости от качественных показателей
деятельности, направленных на конечный результат.

1. Общие положения.

Настоящее Положение разработано в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением по государственным учреждениям, подведомственным министерству здравоохранения Республики Крым на 2015 – 2017 г. Положение определяет порядок и условия материального стимулирования работников учреждения в зависимости от качественных показателей деятельности, направленных на конечный результат.

Положение вводится в целях материальной заинтересованности работников учреждений в конечных результатах работы и создания необходимых условий для оказания качественных медицинских услуг.

Основными задачами материального стимулирования являются:

- повышение качества оказываемых медицинских услуг;
- повышение удовлетворенности населения качеством оказанных медицинских услуг;
- эффективное использование имеющегося в учреждении кадрового потенциала;
- повышение уровня социальной защищенности членов коллектива, поддержке благоприятного психологического климата путем достижения объективности и справедливости в вопросах оплаты труда;
- создание экономических стимулов повышения эффективности работы персонала и рационального использования фонда оплаты труда учреждения.

Материальное стимулирование труда работников учреждений здравоохранения осуществляется в виде процентной надбавки к заработной плате за выполнение качественных показателей деятельности, направленных на конечный результат.

2. Источники материального стимулирования труда работников учреждения.

Для осуществления стимулирующих выплат в учреждении формируется фонд материального поощрения.

Основными источниками фонда материального поощрения являются:

- экономия фонда оплаты труда;
- экономия средств, полученная за счет реорганизации структурных подразделений, оптимизации численности должностей.

3. Порядок установления стимулирующих выплат.

Основным условием стимулирования является успешное выполнение плановых мероприятий и заданий, инициативное и добросовестное исполнение работниками учреждения своих должностных обязанностей.

Размер стимулирующих выплат работникам учреждения определяется с учетом уровня достигнутых количественных и качественных показателей и выражается в виде индивидуальной надбавки (контракта) или в процентной надбавки к должностному окладу работника.

Размер индивидуальной надбавки каждого работника определяется конечным результатом деятельности учреждения, степенью участия каждого подразделения каждой категории работников в его достижении, личным вкладом каждого подразделения и личным вкладом каждого работника.

Стимулирование труда производится в пределах средств, утвержденных учреждением на оплату труда, по итогам работы за прошедший период (месяц, квартал, год) при наличии финансовых возможностей.

4. Оценка качества и эффективности работы.

Оценка качества и эффективности работы персонала осуществляется путем сопоставления достигнутых результатов с установленными показателями деятельности.

Основным методом оценки качественных показателей работы врачебного персонала является экспертиза первичных учетных документов.

Экспертиза проводится заведующим отделением и заместителем главного врача по лечебной работе.

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

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

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

Оценка работы младшего медицинского персонала производится сестрой-хозяйкой, старшей медицинской сестрой отделения, старшая медицинская сестра отделения проводит проверку выполнения каждой санитаркой должностных обязанностей.

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

- Оценка труда работников бухгалтерии проводится главным бухгалтером.
- Оценка работы административно-хозяйственного персонала (за исключением заместителя главного врача, главной медицинской сестры, главного бухгалтера и работников бухгалтерии) проводится заместителем главного врача по экономическим вопросам.

5. Критерии снижения стимулирующих выплат.

Работник может быть лишен материального поощрения полностью:

- при невыполнении количественных и качественных показателей деятельности учреждения;
- при наличии обоснованных жалоб больных на качество медицинской помощи;
- при выявлении санитарно-эпидемиологическому режиму;
- за невыполнение приказов и указаний руководства;
- за невыполнение должностных обязанностей;
- за нарушение трудовой дисциплины;
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты;
- за утерю, порчу оборудования, имущества и др.

Конкретные условия и размер снижения стимулирующих выплат устанавливается приказом главного врача по представлению заместителей главного врача, главной медицинской сестры, заведующих отделениями и службами ГБУЗ РК «Раздольненская районная больница».

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Первичной Профсоюзной
организации «Государственное
бюджетное учреждение
здравоохранения Республики Крым
«Раздольненская районная больница»
Профессионального союза
работников здравоохранения
Российской Федерации

Н.Ф. Дрозденко



Приложение № 6

к Коллективному договору
ГБУЗ РК «Раздольненская районная
больница»

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач
ГБУЗ РК
«Раздольненская районная больница»
Г.В. Дорожко



ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по трудовым спорам ГБУЗ РК «Раздольненская районная больница»

Индивидуальный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальные трудовые споры в ГБУЗ РК «Раздольненская районная больница» рассматриваются в комиссии по трудовым спорам.

Комиссия по трудовым спорам (далее - КТС) образуется по инициативе работников и работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников избираются конференцией трудового коллектива ГБУЗ РК «Раздольненская районная больница», а представители работодателя назначаются в КТС приказом руководителя по учреждению.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря. Организационно-техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется работодателем.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием профсоюзного комитета не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Работник имеет право обратиться в КТС в 3-х месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительной причине установленного срока КТС может его восстановить по существу.

Заявление работника, поданное в КТС, подлежит обязательной регистрации комиссией. Комиссия обязана рассмотреть трудовой спор в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления. Спор должен быть рассмотрен в присутствии работника или полномочного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание КТС рассмотрение спора откладывается. В случае повторной неявки работника или его представителя без уважительной причины комиссия выносит решение о снятии спора с рассмотрения. Но это не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного Трудовым Кодексом

РФ. Комиссия по трудовым спорам может приглашать на заседание свидетелей и специалистов. По требованию КТС работодатель обязан представлять ей необходимые документы.

Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих сторону работодателя. На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении КТС должно указываться:

- наименование учреждения
- фамилия, имя, отчество
- должность, профессия, или специальность работника
- даты обращения в комиссию и рассмотрение спора, существо спора
- фамилия, имя, отчество членов комиссии и других лиц, присутствующих на заседании
- существо решение и его обоснование
- результаты голосования

Заверенные копии решения КТС вручаются работнику и работодателю в течение 3 дней со дня принятия решения.

Решение КТС подлежит исполнению в течение 3-х дней по истечению 10 дней предусмотренных на обжалование работником или работодателем. В случае не исполнения решения комиссии в установленные сроки работнику комиссией выдается удостоверение являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник и работодатель обратились в установленные сроки с заявлением о перенесении трудового спора в суд. На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее 3-х месячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии в исполнение в принудительном порядке. В случае пропуска работником установленного 3-х месячного срока уважительным причинам комиссия, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в 10-ти дневный срок, работник вправе перенести его на рассмотрение в суд.

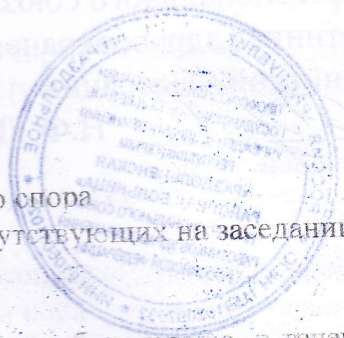
В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор. Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор:

- может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу указанных выплат компенсаций
- может принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными, они удовлетворяются в полном объеме.

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения органа принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.



СОГЛ
Предс
Перви
органи
бюдж
здрав
«Разд
Проф
работ
Росси

коде
опре
одеж
сани
в ГБ

инд

исп
опа

пор

вре

Пр

пр

До

Ра

ра

фи

сп

(и

ви

об

сп

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Первичной Профсоюзной
организации «Государственное
бюджетное учреждение
здравоохранения Республики Крым
«Раздольненская районная больница»
Профессионального союза
работников здравоохранения
Российской Федерации

Н.Ф. Дрозденко



Приложение № 7

к Коллективному договору
ГБУЗРК «Раздольненская районная
больница»

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач
ГБУЗ РК
«Раздольненская районная больница»

Е.В. Дорожко



Порядок

**обеспечения работников ГБУЗРК «Раздольненская районная больница»
спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты,
санитарной одеждой, санитарной обувью, смывающими и (или)
обезвреживающими средствами**

Настоящий порядок разработан в соответствии с требованиями ст. 212, 221, 223 Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Минздравсоцразвития от 01.06.2009 г. №290н и определяет требования к приобретению, выдаче, применению, хранению и уходу за специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее-СИЗ), санитарной одеждой, санитарной обувью, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в ГБУЗ РК «Раздольненская РБ».

1. Обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

1.1. В настоящем порядке под СИЗ понимаются средства индивидуального пользования, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

1.2. Работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию и декларирование соответствия СИЗ работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением. Приобретение СИЗ (санитарно-гигиенической одеждой, санитарной обувью и санитарных принадлежностей) осуществляется за счет средств ГБУЗ РК «Раздольненская РБ».

Допускается приобретение работодателем СИЗ во временное пользование по договору аренды. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением соответствующие СИЗ выдаются бесплатно.

1.3. Работодатель имеет право с учетом мнения Профсоюзного комитета и своего финансово-экономического положения устанавливать Нормы выдачи СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов или загрязнения.

1.4. Работодатель имеет право с учетом мнения Профсоюзного комитета заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

1.5. Выдача работникам СИЗ, в том числе иностранного производства, а также специальной одежды, находящейся во временном пользовании по договору аренды, допускается

только в случае наличия сертификата или декларации соответствия, подтверждающие соответствие выдаваемых СИЗ требованиям безопасности, установленным законодательством, также наличия санитарно-эпидемиологического заключения или свидетельства государственной регистрации дерматологических СИЗ, оформленных в установленном порядке. Приобретение (в том числе по договору аренды) и выдача работникам СИЗ, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускаются.

1.6. Работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся СИЗ. При заключении трудового договора работодатель должен ознакомить работников соответствующими его профессии и должности Нормами выдачи СИЗ.

1.7. Работник обязан правильно применять выданные ему СИЗ.

1.8. Предоставление работникам СИЗ, в том числе приобретенных во временное пользование по договору аренды, осуществляется в соответствии с Нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - Нормы выдачи СИЗ).

1.9. Распределение обязанностей и полномочий

Руководители структурных подразделений обязаны сформировать заявки на приобретение СИЗ на основании Типовых норм обеспечения работников СИЗ с указанием наименования специальной одежды и специальной обуви, моделей, защитных пропиток, размеров, роста и других параметров и предоставить инженеру по охране труда.

Инженер по охране труда обобщает данные и передает в бухгалтерию.

На основании обобщенных данных по заявкам руководителей подразделений и штатного расписания специалисты бухгалтерии и завскладом совместно с инженером по охране труда определяют общую потребность по каждому виду и типу СИЗ с учетом 10% запаса на вносимых принимаемых работников. По результатам данной работы бухгалтерией разрабатывается План обеспечения работников СИЗ на текущий год.

Приемку каждой партии СИЗ, поступившей на склад предприятия, производит заведующий складом, представители бухгалтерии и инженер по охране труда.

Не допускается приемка от поставщиков СИЗ, не прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия согласно Техническому регламенту «О безопасности средств индивидуальной защиты» (ТР ТС 019/2011).

При получении выписки из приказа о приеме на работу работника инженером по охране труда заполняется личная карточка учета выдачи средств индивидуальной защиты. Личная карточка учета выдачи средств индивидуальной защиты составляется по нормам бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденным руководителем организации. На основании данных личных карточек учета выдачи СИЗ бухгалтером выписывается накладная на отпуск материальных ценностей со склада. Заведующий складом на основании накладной, выписанной в бухгалтерии, выдает работнику СИЗ под роспись в накладной учета выдачи СИЗ. Накладные с росписью работника о получении СИЗ в конце месяца заведующий складом возвращает в бухгалтерию.

Обеспечение работников дежурными СИЗ производится на основании заявок руководителей структурных подразделений.

В заявках руководителей структурных подразделений на выдачу дежурной специальной одежды и специальной обуви (отдельно для мужчин и женщин) указываются наименования специальной одежды, специальной обуви, ГОСТов, ОСТов, технических условий, моделей, защитных пропиток, цвета тканей, размеров, ростов, а для касок и предохранительных поясов - типоразмеры.

Заведующий складом обязан:

а) ежеквартально 15 числа (марта, июня, сентября, декабря) получить в бухгалтерии ведомость СИЗ, подлежащих к выдаче со склада в следующем квартале на работников, у которых подходят сроки замены СИЗ;

б) провести проверку наличия требуемых СИЗ на складе, при необходимости - пополнения требуемых СИЗ;

Дежурные средства индивидуальной защиты коллективного пользования должны находиться в кладовой подразделения (участка) и выдаваться работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предусмотрены, или могут быть закреплены за определенными рабочими местами (например, перчатки диэлектрические — при электроустановках и т. д.) и передаваться от одной смены другой.

Дежурная специальная одежда записывается на отдельные карточки с пометкой «Дежурная».

Организация контроля за выполнением заявок на СИЗ возлагается на руководителя подразделения.

1.10. Конкретные наименования, норма выдачи (кол-во единиц или комплектов) СИЗ и время пользования (сроки носки) по профессиям или должностям определяются в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики (приказ Минздравсоцразвития России от 1 октября 2008 г. № 541н) и типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения (постановление Минтруда и социального развития от 29 декабря 1997 г. N 68).

1.11. Приобретение, выдача, применение, хранение и уход за специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты осуществляется в соответствии с «Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (приказ Минздравсоцразвития России от 01 июня 2009 г. № 290н).

1.12. Специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, выдаваемые работникам, считаются собственностью учреждения и подлежат обязательному возврату: при увольнении, при переводе на другую работу, для которой выданные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты не предусмотрены нормами, а также по окончании сроков носки взамен получаемой новой специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

1.13. Обеспечение санитарно-гигиенической одеждой, и санитарной обувью и санитарными принадлежностями.

1.14. Обеспечение работников санитарно-гигиенической одеждой, санитарной обувью и санитарными принадлежностями осуществляется в соответствии с Нормами бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения (Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. N 65).

1.15. Конкретные наименования, норма выдачи (кол-во единиц или комплектов) и время пользования (сроки носки) санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарными принадлежностями по профессиям или должностям разрабатываются руководителями структурных подразделений учреждения совместно с отделом ГО, ОТ, согласовываются с Профсоюзным комитетом и утверждаются приказом главного врача.

Обеспечение работников санитарно-гигиенической одеждой, санитарной обувью и санитарными принадлежностями осуществляется не зависимо от результатов специальной оценки условий труда.

2. Обеспечение смывающими и (или) обезвреживающими средствами.

2.1. К смывающим и (или) обезвреживающим средствам относятся защитные средства, очищающие средства и средства восстанавливающего, регенерирующего действия.

2.2. Смывающие и (или) обезвреживающие средства предоставляются работникам в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств согласно приложению N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н (далее – Типовые нормы).

2.3. Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется за счет средств учреждения.

2.4. Работодатель вправе с учетом мнения Профсоюзного комитета и своего финансового экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам смывающих (или) обезвреживающих средств, улучшающие по сравнению с Типовыми нормами защиты работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов и загрязнений.

2.5. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, в том числе иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия государственным нормативным требованиям декларацией о соответствии и (или) сертификатом соответствия, оформленными в порядке установленном действующим законодательством.

2.6. Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускается.

2.7. Подбор и выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется на основании результатов специальной оценки условий труда.

2.8. Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, конкретные наименования, норма выдачи (количество единиц или комплектов) и время пользования составляются руководителями структурных подразделений учреждения совместно с отделом ГС, ОТ, согласовываясь с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом главного врача.

2.9. Указанный перечень формируются на основании Типовых норм и в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

2.10. До получения работодателем результатов проведения специальной оценки условий труда, перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, формируются с учетом мнения Представительного органа в соответствии с Типовыми нормами.

Приобретение, выдача, применение и организация хранения смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется в соответствии со стандартом безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н).

Заключительные положения.

3.1. При изменении нормативно правовой базы, регулирующей установление типовых норм выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, санитарной одежды и санитарной обуви, смывающих и (или) обезвреживающих средств, применяются вновь принятые нормативно правовые акты при сохранении данного порядка обеспечения работников ГБУЗ «Раздольненская районная больница» спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.



умеровано и
ТЮ 35

1944

Е.В. Дорожко

20 15 год

715970

ПАМЯТИ * ОДНУ

POCC

Е.В. Дорожко

« 16 » 20 20 15 года

