

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения
здравоохранения
«Инфекционная больница №2»
министерства здравоохранения Краснодарского края
(ГБУЗ «Инфекционная больница №2»)
на 2019 - 2022 годы

с «22» октября 2019 г. до «22» октября 2022 г.

государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Сочи» <i>город курорт Сочи</i> наименование муниципального образования
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения Дата <i>27.12.2019</i> № <i>108-Л</i>
<i>И.О. и нач.отм. Горбушиной В.С.</i> наименование должности, подпись, Ф.И.О. <i>В.С.</i>

Принят на общем собрании
работников
«*21*» *октября* 2019 г.

От работодателя:
Главный врач

[Подпись]
Д. Л. Завора

«*21*» *октября* 2019 г.



От работников:

Председатель
профсоюзного комитета

[Подпись]
О. В. Ильменев

«*21*» *октября* 2019 г.



I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации заключенным между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются ГБУЗ «Инфекционная больница №2» в лице главного врача Заворы Дмитрия Леонидовича именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники организации в лице Председателя первичной профсоюзной организации Ильменева Олега Вадимовича именуемого в дальнейшем «профсоюзный комитет».

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.3.2. Профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда, требования пропускного и внутрибольничного (лечебно-охранительного) режимов установленных на территории учреждения.

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст. 43 ТК РФ) (независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости).

Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст. 30, ст. 377 ТК РФ).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности предприятия и доводить ее до работников;

- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины членов трудового коллектива,

обеспечению ее прибыльной работы;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на три года, с 2019 г. до 2022 г. и вступает в силу 22 октября 2019 г.

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ст.15 ТК РФ).

Работодатель обязуется не допускать необоснованный отказ в приеме на работу граждан, достигших предпенсионного возраста.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ); содействовать работникам, поступающим на работу, ознакомиться с деятельностью профсоюзного комитета; не препятствовать работникам в реализации их права на вступление в Профсоюз.

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (Приложение №1).

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор

заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст. 59 ТК РФ) с участием профсоюзного комитета (ст.372 ТК РФ).

2.8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.60 ТК РФ). Работодатель признает, что заемный труд запрещен.

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2 ТК РФ (ст.72-1 ТК РФ).

2.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных

федеральным законодательством, настоящим коллективным договором (ст.73 ТК РФ).

2.13. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.14. Расторжение трудового договора с работниками, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.81, 82, ст.373 ТК РФ).

2.15. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

2.16. Профсоюзный комитет обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

III. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время

3.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

В ГБУЗ «Инфекционная больница №2», в зависимости от категории работников, установлена следующая продолжительность рабочей недели:

- пятидневная рабочая неделя 40 часов в неделю (для женщин в сельской местности – 36 часов в неделю) с двумя выходными днями суббота и воскресенье;

- шестидневная рабочая неделя 40 часов в неделю (для женщин в сельской местности – 36 часов в неделю) с одним выходным днем воскресенье;

- пятидневная рабочая неделя 36 часов в неделю с двумя выходными днями суббота и воскресенье, для работников, профессии или занимаемые должности которых, согласно результатам специальной оценки условий труда рабочих мест являются занятыми на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- шестидневная рабочая неделя 36 часов в неделю с одним выходным днем воскресенье, для работников, профессии или занимаемые должности которых, согласно результатам специальной оценки условий труда рабочих мест являются занятыми на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- шестидневная рабочая неделя 30 часов в неделю с одним выходным днем воскресенье, для работников, профессии или занимаемые должности которых, согласно результатам специальной оценки условий

труда рабочих мест являются занятыми на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- сменная работа для работников, когда по условиям работы длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы (ст. 103 ТК РФ);

- суммированный учет рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (с учетным периодом три месяца), для учета рабочего времени, когда по условиям работы в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников еженедельная или ежедневная продолжительность рабочего времени в соответствии с требованиями статей 91,104,135 ТК РФ.

3.1.2. Рабочее время.

Начало работы (смены) для всех работников в 8 час. 00 мин.

Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается в зависимости от категории работников и продолжительности рабочей недели.

Немедицинские работники:

- пятидневная рабочая неделя (40 часов):

продолжительность работы – 8 час. 00 мин. (для женщин в сельской местности – 7,2 час.), с 8 час. 00 мин до 16 час. 45 мин. (для женщин в сельской местности до 15 час. 57 мин.);

- шестидневная рабочая неделя (40 часов):

продолжительность работы – 7 час. 00 мин. (для женщин в сельской местности – 6 час.), с 8 час. 00 мин до 15 час. 45 мин. (для женщин в сельской местности до 14 час. 45 мин.). Накануне выходного дня продолжительность работы – 5 час. 00 мин., с 8 час. 00 мин до 13 час. 45 мин.

Медицинские работники:

- пятидневная рабочая неделя (36 часов, без перерыва на обед, с возможностью отдыха и приема пищи в течении рабочего дня (смены):

продолжительность работы – 7,2 час. 00 мин., с 8 час. 00 мин до 15 час. 12 мин.;

- шестидневная рабочая неделя (36 часов, без перерыва на обед, с возможностью отдыха и приема пищи в течении рабочего дня (смены):

продолжительность работы – 6 час. 00 мин., с 8 час. 00 мин до 14 час. 00 мин (накануне выходного дня продолжительность работы – 5 час. 00 мин., с 8 час. 00 мин до 13 час. 00 мин)

- шестидневная рабочая неделя (30 часов, без перерыва на обед, с возможностью отдыха и приема пищи в течении рабочего дня (смены):

продолжительность работы – 5 час. 00 мин, с 8 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин.

Продолжительность перерыва для отдыха и питания немедицинских работников 0 час. 45 мин., с 12:00 до 12:45.

Продолжительность ежедневной работы (смены), непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, накануне выходного дня уменьшается на один час.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ст. 91 ТК РФ).

Учет рабочего времени ведется уполномоченным лицом на всех работников состоящих в штате учреждения.

3.1.3. В ГБУЗ «Инфекционная больница №2» применяется односменная двухсменная, трехсменная работа.

Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст.103 ТК РФ).

Перечень профессий, работ, осуществляемых по графикам сменности являются приложением к коллективному договору (Приложение № 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка).

3.1.4. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки (ст.96 ТК РФ).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда (ст.96 ТК РФ).

3.1.5. Продолжительность работы по совместительству помимо условий, предусмотренных ст. 284 ТК РФ, устанавливается:

- для медицинских работников государственных учреждений здравоохранения, проживающих и работающих в сельской местности и в - для медицинских работников государственных учреждений здравоохранения, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа, – не более 8 часов в день и 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 12 ноября 2002 г. № 813 «О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа»);

- для младшего медицинского и младшего фармацевтического персонала государственных учреждений здравоохранения – не более месячной нормы рабочего времени (ст. 282 ТК РФ, постановление

Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2003 г. № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

По конкретным должностям врачей и среднего медицинского персонала государственных учреждений здравоохранения, в случае если имеется их недостаток, за исключением категорий работников, указанных в абзацах втором и третьем настоящего пункта, продолжительность работы по совместительству может быть разрешена министерством здравоохранения Краснодарского края в пределах месячной нормы рабочего времени (ст. 282 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2003 г. № 197, постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41, ст. 42 закона Краснодарского края от 30 июня 1997 г. № 90-КЗ «Об охране здоровья населения Краснодарского края» с изменениями, внесёнными законом от 5 апреля 2019 г. № 4008-КЗ).

3.1.6. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, инвалидов 1 и 2 группы, для других категорий работников (например, для женщин, работающих в сельской местности) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ.

Перечень категорий работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени за работу с вредными (тяжелыми) и опасными условиями труда, определен в Приложении № 2 к Правилам внутреннего трудового распорядка.

3.1.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

3.1.8. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работника в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и (или) при изменении порядка условий их установления, размеров иных выплат, установленных работнику) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также

своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора в письменной форме.

3.1.9. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст.74 ТК РФ).

3.1.10. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99 ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст.99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

3.1.11. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день, ст.101 ТК РФ). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем определен Приложением № 3 к Правилам внутреннего трудового распорядка.

3.1.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.113 ТК РФ).

3.1.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

3.1.14. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии,

если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

3.1.15. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99, ст.113, ст.259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.2. Время отдыха

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

3.2.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2.3. Перечни должностей работников, которым предоставляются отпуска за работу с вредными условиями труда, за ненормированный рабочий день и по другим основаниям прилагаются к коллективному договору (Приложения № 2 и № 3 к Правилам внутреннего трудового распорядка).

3.2.4. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.2.5. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ).

3.2.6. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

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, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных федеральными законами¹.

3.2.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.8. Невершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет,

¹ (ФЗ от 6 мая 2011 г. №100-ФЗ «О добровольной пожарной охране», ФЗ от 2 марта 2007 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», ФЗ от 22 февраля 2014 г. N 20-ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации», ФЗ от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», ФЗ от 10 января 2003 г. №19-ФЗ «О выборах Президента Российской Федерации», ФЗ от 27 мая 1998 г. №76-ФЗ «О статусе военнослужащих», ФЗ от 21 июля 1997 г. №114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации», ФЗ от 9 января 1997 г. №5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы», ФЗ от 26 ноября 1996 г. №138-ФЗ «Об обеспечении конституционных прав граждан Российской Федерации избирать и быть избранными в органы местного самоуправления», ФЗ от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ФЗ от 12 января 1995 г. №5-ФЗ «О ветеранах», Закон РФ от 15 января 1993 г. №4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы» с изменениями и дополнениями).

работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.2.9. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

3.2.10. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).²

IV. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда (Приложение № 2 к коллективному договору).

4.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени (п. 1.5 Положения об оплате труда, Приложение № 2 к коллективному договору).

4.4. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения Краснодарского края (за исключением работников организаций, финансируемых из федерального, краевого и муниципальных бюджетов) в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

² Разъяснение Минтруда России и ФСС РФ от 04.04.2000 №26/34

Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат) в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

Работодатель обязуется:

4.5. Производить в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае индексацию размера минимальной заработной платы с учетом роста величины прожиточного минимума для трудоспособного населения с первого числа месяца, следующего за месяцем вступления в силу приказа департамента труда и занятости Краснодарского края, устанавливающего величину прожиточного минимума.

4.6. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ).

4.7. Выплачивать заработную плату работнику «7» и «22» числа каждого месяца и перечислять на расчетный счет работника в банке.

4.8. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.9. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.136 ТК РФ).

4.10. Установить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), действующими для различных видов работ с нормальными условиями труда (конкретный размер по каждой профессии установлен в разделе VI «Охрана труда и здоровья») (ст.146 ТК РФ).

4.11. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном

размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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 (ст.153 ТК РФ).

4.12. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст.154 ТК РФ). Повышение оплаты труда за работу в ночное время установить в размере от 20 до 50 % в соответствии с Приложением № 8 к Положению об оплате труда работников.

4.13. Оплачивать труд рабочих – повременщиков, а также служащих при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации (ст.150 ТК РФ).

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивать по расценкам выполняемой им работы (ст.150 ТК РФ).

В случаях, когда с учетом характера производства работниками со сдельной оплатой труда выполняются работы, тарифицируемые ниже присвоенных им разрядов, выплачивать им межразрядную разницу (ст.150 ТК РФ).

4.14. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивать (ст.157 ТК РФ).

4.15. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72.2 ТК РФ).

4.16. Определять с учетом мнения профсоюзного комитета стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслуга лет, классность и совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за работу в ночное время и т.д.) определяются работодателем на основании Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30.08.2017 г. № 642. Размеры и условия их выплаты определяются локальными нормативными актами, но не ниже установленных законодательством (ст.8 ТК РФ).

4.17. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий

(должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

4.18. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.19. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

5.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

5.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

5.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

5.5. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

5.6. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.7. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об

увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

Работодатель и профсоюзный комитет:

5.8. Обязуются в период сокращения объема производства (выпускаемой продукции) или оказываемых услуг использовать внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно остановить производство);

- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- отказаться от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места работниками организации;

- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

- использовать режим неполного рабочего времени;

- расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными, сезонными работниками, совместителями.

5.9. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, при равной производительности труда и квалификации, пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения; работающие инвалиды.

5.10. Прием на работу молодых рабочих и специалистов из числа молодежи, окончивших профессиональные училища и колледжи, осуществлять на основе договорных отношений с учебными заведениями.

5.11. Реализовать комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации») в соответствии с требованиями законодательства.

5.12. Организовать на договорных началах в учебно-курсовых комбинатах и учебных центрах подготовку и переподготовку кадров рабочих, повышение их квалификации. Обеспечить повышение

квалификации инженерно-технических работников в сроки, установленные нормативными требованиями.

5.13. Привлечение и использование иностранной рабочей силы осуществлять в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (п.5 ст.12 ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ).

6.2. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере, установленном законодательством (ст.226 ТК РФ).

Разработать и согласовать с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда, приложение №4 к коллективному договору.

6.3. Организовать работу службы охраны труда, подчинив ее руководителю учреждения. Не допускать сокращение специалистов по охране труда и не возлагать на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст.217 ТК РФ).

6.4. Оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда.

6.5. Организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2019-2022 годы. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств учреждения (или за счет средств Фонда социального страхования) (ст.218 ТК РФ).

6.6. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения. Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда социальные гарантии в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами учреждения.

6.7. В каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

6.8. Проводить за счет собственных средств обязательные периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры (согласно приказа Минздравсоцразвития № 302н от 12.04.2011г.) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, ст.213 ТК РФ).

6.9. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности (ст.217 ТК РФ);

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст.212 ТК РФ);

- обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст.212 ТК РФ).

6.10. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. По ее результатам разработать совместно с профсоюзным комитетом План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда. Выполнить требования перечня мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах (ст.212 ТК РФ).

6.11. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее-СИЗ) в соответствии с приложением №1 к Положению об охране труда, смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением согласно приложению №2 к Положению об охране труда;

- уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

- информирование работников о полагающихся СИЗ;

- с учетом мнения профсоюзного комитета и своего финансово-экономического положения может устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 №290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»).

6.12. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (душевые, умывальные, туалеты); помещения для приема пищи; помещения для оказания медицинской помощи; помещения для отдыха в рабочее время; санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи (ст.223 ТК РФ).

6.13. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

а) досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №400–ФЗ «О страховых пенсиях» согласно приложению № 4 к Положению об охране труда;

б) дополнительный отпуск в соответствии со ст.117 ТК РФ по перечням профессий и должностей на основании результатов специальной оценки условий труда в соответствии с приложением № 2 к Правилам внутреннего трудового распорядка;

в) сокращенный рабочий день в соответствии со ст.92 ТК РФ по перечням профессий и должностей на основании результатов специальной оценки условий труда согласно приложению № 2 к Правилам внутреннего трудового распорядка;

г) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда, трудными условиями труда по перечню профессий и должностей на основании результатов специальной оценки условий труда согласно приложениям №№ 9 и 10 к Положению об оплате труда;

д) молоко и другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей согласно приложениям № 3 к Положению об охране труда. Замена молока денежной компенсацией разрешается при наличии письменного заявления работника по нормам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития РФ (ст.222 ТК РФ);

е) смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей согласно приложению № 2 к Положению об охране труда (ст.212 ТК РФ).

6.14. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст.157 ТК РФ).

6.15. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (ст.157 ТК РФ).

6.16. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст.220 ТК РФ).

6.17. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

6.18. Выплачивать пострадавшим от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и семьям погибших дополнительно к предусмотренному законодательством возмещению вреда, следующие разовые выплаты (из средств организации):

- инвалиду I группы – 0,3 % годового заработка;
- инвалиду II группы – 0,5% годового заработка;
- инвалиду III группы – 0,75% годового заработка;
- семье погибшего – один годовой заработок.

Годовой заработок определяется из расчета заработка за 12 полных месяцев работы пострадавшего, предшествующих травме.

6.19. Выплачивать единовременное пособие на погребение семье умершего работника в случае его смерти вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, за исключением случаев алкогольного отравления, в размере среднемесячного заработка (ст.184 ТК РФ).

6.20. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, для чего:

- разработать и осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда (ст.253 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 года №162);

- запретить прием на работу женщин на производствах, где масса

переносимых грузов превышает допустимые нормы (постановление Совета Министров – Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. №105);

6.21. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст.265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 года №163).

6.22. Не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200), 2010 г.).

6.23. Способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200), 2010 г.).

6.24. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.25. Ежемесячно проводить во всех подразделениях единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

6.26. Предоставлять работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. Установить порядок прекращения работы, с оплатой простоя согласно действующего законодательства (ст.109 ТК РФ). В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

6.27. Обеспечивать контроль за выполнением рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.28. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;

- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст.15, ст.16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

6.29. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.) с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.30. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда от профсоюза. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным (доверенным) лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.31. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

6.32. Размещать в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИДа.

6.33. Проводить совместно с работодателем обучение по вопросам ВИЧ/СПИДа, по снижению дискредитации ВИЧ-инфицированных.

6.34. Направлять своих представителей в комиссию по специальной оценке условий труда.

VII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.

7.2. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы в соответствии с Положением о командировках (Приложение № 6 к коллективному договору):

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные в размере 100 руб.;
- иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя перечисленные в Положении о командировках (Приложение № 6 к коллективному договору (ст.167, ст.168 ТК РФ).

7.3. Возмещать работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, связанные со служебными поездками:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие) в соответствии с Положением о командировках (Приложение № 6 к коллективному договору (ст.168.1 ТК РФ).

7.4. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

7.5. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

Разработать и реализовать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

7.6. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

7.7. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию согласно Типовому или утвержденному в организации положению (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.8. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, в соответствии с установленными нормативами на эти цели (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.9. Поручить комиссии по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществлять контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределять путевки на оздоровление детей, приобретенные работодателем и СТК или профсоюзом, проводить анализ использования средств Фонда социального страхования у работодателя, вносить предложения работодателю о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.10. Создать в организации Фонд социальной поддержки и взаимопомощи для оказания материальной поддержки нуждающимся работникам.

Профсоюзный комитет обязуется:

7.11. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонафицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

7.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств

профсоюзного бюджета в порядке и размерах установленных руководящими документами профсоюзного комитета.

7.13. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель:

- обеспечивает техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст.377 ТК РФ);

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях;

- не допускает перепрофилирование, приватизацию или передачу объектов социально-культурной среды и спорта, находящихся на балансе работодателя, другим организациям без согласия профсоюзного комитета.

8.2. Профсоюзный комитет:

- направляет деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, туризма, отдыха на удовлетворение интересов и потребностей работников и членов их семей;

- организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;

- предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

9.1.1. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст. 377 ТК РФ).

Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

- в первичных профсоюзных организациях, не являющихся юридическими лицами, и не имеющих собственных расчетных счетов, 100% членских профсоюзных взносов перечисляются на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой они находятся на расчетно-кассовом обслуживании. Дальнейшее распределение членских

профсоюзных взносов осуществляется согласно установленным требованиям профсоюза;

- в первичных профсоюзных организациях, имеющих собственные расчетные счета, порядок перечисления удержанных работодателем членских профсоюзных взносов в первичную профсоюзную организацию и вышестоящие профсоюзные органы производится согласно установленным требованиям профсоюза.

9.1.2. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, дополнительном профессиональном образовании работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст.53 ТК РФ).

9.1.3. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профкома; обеспечивать участие профсоюзного комитета в работе общих собраний (конференций) коллектива по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. На работников, избранных на освобожденные должности в профсоюзный комитет распространяются действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст. 375 ТК РФ).

9.2.2. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

9.2.3. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

9.2.4. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ). При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ с председателем профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, ст. 376 ТК РФ).

9.2.5. Работнику, освобожденному от работы в учреждении в связи с избиранием его на выборную должность в профком, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) в учреждении. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией учреждения, либо отсутствием в учреждении соответствующей работы (должности), общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза (ст.375 ТК РФ).

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

10.1. В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, индивидуального предпринимателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

10.3. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.4. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.5. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

10.6. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

10.7. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

10.8. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

11.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора, в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

11.4. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

11.5. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Приложение №1
к коллективному договору
ГБУЗ «Инфекционная больница №2»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзного комитета
ГБУЗ «Инфекционная больница №2»
_____ О. В. Ильменев

« _____ » _____ 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач ГБУЗ
«Инфекционная больница №2»

_____ Д. Л. Завора

« _____ » _____ 2019 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Инфекционная больница №2»
министерства здравоохранения Краснодарского края
(ГБУЗ «Инфекционная больница №2»)

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации ГБУЗ «Инфекционная больница №2».

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя (ст.67 ТК РФ).

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях определенных Трудовым кодексом РФ (ст.59 ТК РФ).

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (в случае, если по основному месту

работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась);

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе форме электронного документа ;

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

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

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, установленном законодательством – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (ст. 65 ТК РФ);

- медицинскую книжку – при поступлении на работу, связанную с медицинской деятельностью, а также производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляется в соответствующий территориальный орган пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

1.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника. Срок испытания не может превышать 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель (ст.70 ТК РФ).

1.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

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

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не менее чем за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В день прекращения трудового договора, работодатель выдает работнику трудовую книжку или предоставляет сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1, 84.1 ТК РФ).

При увольнении материально ответственного лица, отделом кадров, оформляется обходной лист. Заполненный обходной лист сдается работником в отдел кадров, после чего ему выдается приказ об увольнении трудовая книжка.

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения, по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст. 77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 статьи 83 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 ТК РФ);

восстановлением по решению органа, рассматривавшего индивидуальный трудовой спор, на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением

определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);

отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст. 77 ТК РФ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 5 часов в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного

договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие в соответствии со ст.21 ТК РФ.

2.2. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории учреждения;
- соблюдать требования пропускного и внутрибольничного (лечебно-охранительного) режимов установленных на территории учреждения.
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре, либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату - «7» и «22» числа каждого месяца и перечислять на расчетный счет работника в банке;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации,

совершенствовании профессиональных навыков;

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

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, могут увеличить продолжительность рабочего времени, указанную в абзаце первом настоящего подпункта, но не более чем до 40 часов в неделю. За часы работы сверх установленной нормы работнику выплачивается денежная компенсация в размере не менее двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада).

4.2. В соответствии с действующим законодательством и на основании результатов специальной оценки условий труда рабочих мест для работников ГБУЗ «Инфекционная больница №2» может устанавливаться следующая продолжительность рабочей недели:

- пятидневная рабочая неделя 40 часов в неделю (для женщин в сельской местности – 36 часов в неделю) с двумя выходными днями суббота и воскресенье;

- шестидневная рабочая неделя 40 часов в неделю (для женщин в сельской местности – 36 часов в неделю) с одним выходным днем воскресенье;

- пятидневная рабочая неделя 36 часов в неделю с двумя выходными днями суббота и воскресенье, для работников, профессии или занимаемые должности которых, согласно результатам специальной оценки условий труда рабочих мест являются занятыми на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- шестидневная рабочая неделя 36 часов в неделю с одним выходным днем воскресенье, для работников, профессии или занимаемые должности которых, согласно результатам специальной оценки условий труда рабочих мест являются занятыми на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- шестидневная рабочая неделя 30 часов в неделю с двумя выходными днями суббота и воскресенье, для работников, профессии или занимаемые должности которых, согласно результатам специальной оценки условий труда рабочих мест являются занятыми на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- сменная работа для работников, когда по условиям работы длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы (ст. 103 ТК РФ);

- суммированный учет рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (с учетным периодом три месяца), для учета рабочего времени, когда по условиям работы в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников еженедельная или ежедневная продолжительность рабочего времени в соответствии с требованиями статей 91,104,135 ТК РФ.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, Коллективным договором предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

Допускается использование гибкого режима рабочего времени с целью наиболее целесообразной организации производства и труда, повышению его дисциплины и эффективности и обеспечения наилучшего сочетания социальных и личных интересов работников с интересами производства, улучшения социально-психологической обстановки в коллективе. Режим гибкого рабочего времени для отдельных работников, групп работников, отдельных подразделений вводится приказом руководителя с учетом мнения профсоюзного комитета и указанием конкретных параметров режима и срока его действия.

4.3. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.4. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

4.5. Рабочее время.

4.5.1. Начало работы (смены) для всех работников в 8 час. 00 мин.

Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается в зависимости от категории работников и продолжительности рабочей недели.

4.5.2. Для немедицинских работников с пятидневной рабочей неделей (40 часов):

- продолжительность работы – 8 час. 00 мин. (для женщин в сельской местности – 7,2 час.), с 8 час. 00 мин до 16 час. 45 мин. (для женщин в сельской местности до 15 час. 57 мин.).

4.5.3. Для немедицинских работников с шестидневной рабочей неделей (40 часов):

- продолжительность работы – 7 час. 00 мин. (для женщин в сельской местности – 6 час.), с 8 час. 00 мин до 15 час. 45 мин. (для женщин в сельской местности до 14 час. 45 мин.). Накануне выходного дня продолжительность работы – 5 час. 00 мин., с 8 час. 00 мин до 13 час. 45 мин.

4.5.4. Для медицинских работников с пятидневной рабочей неделей (36 часов, без перерыва на обед, с возможностью отдыха и приема пищи в течении рабочего дня (смены):

- продолжительность работы – 7,2 час. 00 мин., с 8 час. 00 мин до 15 час. 12 мин.

4.5.5. Для медицинских работников с шестидневной рабочей неделей (36 часов без перерыва на обед, с возможностью отдыха и приема пищи в течении рабочего дня (смены):

продолжительность работы – 6 час. 00 мин., с 8 час. 00 мин до 14 час. 00 мин (накануне выходного дня продолжительность работы – 5 час. 00 мин., с 8 час. 00 мин до 13 час. 00 мин).

4.5.6. Для медицинских работников с шестидневной рабочей неделей (30 часов без перерыва на обед, с возможностью отдыха и приема пищи в течении рабочего дня (смены):

- продолжительность работы – 5 час. 00 мин, с 8 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин.

4.5.7. Продолжительность перерыва для отдыха и питания немедицинских работников 0 час. 45 мин., с 12:00 до 12:45.

4.5.8. Начало работы по внутреннему совместительству, не ранее чем через 30 минут, после окончания основной работы.

4.5.9. Продолжительность работы по совместительству помимо условий, предусмотренных ст. 284 ТК РФ, устанавливается:

- для медицинских работников государственных учреждений здравоохранения, проживающих и работающих в сельской местности и в - для медицинских работников государственных учреждений здравоохранения, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа, – не более 8 часов в день и 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 12 ноября 2002 г. № 813 «О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа»);

- для младшего медицинского и младшего фармацевтического персонала государственных учреждений здравоохранения – не более месячной нормы рабочего времени (ст. 282 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2003 г. № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», постановление

Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

По конкретным должностям врачей и среднего медицинского персонала государственных учреждений здравоохранения, в случае если имеется их недостаток, за исключением категорий работников, указанных в абзацах втором и третьем настоящего пункта, продолжительность работы по совместительству может быть разрешена министерством здравоохранения Краснодарского края в пределах месячной нормы рабочего времени (ст. 282 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2003 г. № 197, постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41, ст. 42 закона Краснодарского края от 30 июня 1997 г. № 90-КЗ «Об охране здоровья населения Краснодарского края» с изменениями, внесёнными законом от 5 апреля 2019 г. № 4008-КЗ).

4.5.10. Продолжительность ежедневной работы (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, накануне выходного дня уменьшается на один час.

4.5.11. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

4.5.12. Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ст. 91 ТК РФ).

Учет рабочего времени ведется уполномоченным лицом на всех работников, состоящих в штате учреждения.

4.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 92-94), Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22 в соответствии с Перечнем рабочих мест, наименований профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный (основной удлиненный) оплачиваемый отпуск и сокращенное рабочее время за работу с вредными (тяжелыми) и опасными условиями труда (Приложение № 2 к настоящему положению).

Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» (с изменениями и дополнениями внесенными Федеральным законом от 24 августа 1995 г. № 152-ФЗ), Постановлением Президиума Верховного Совета РСФСР от 25 января 1991 г. «О порядке применения Постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению

положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36-часовая рабочая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени) устанавливается для:

- женщин (немедицинских работников) работающих в сельской местности - 36 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе.

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации - 3 часа в неделю, 1 час ежедневной работы (смены).

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.8. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

4.8.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

4.8.2. При производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

4.8.3. При производстве работ, необходимость которых обусловлена

введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.9. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

4.9.1. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4.9.2. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

4.9.3. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.10. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности в свободное от основной работы время в порядке внутреннего совместительства (ст. 282 ТК РФ).

4.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность

основного отпуска - 28 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выполняющим работы особого характера;
- с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к настоящему Положению.

4.11.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

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.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.11.2. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен

быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсации могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

4.11.3. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

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

Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях предусмотренных действующим законодательством (ст.128 ТК РФ), в том числе:

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работнику по его письменному заявлению предоставляется

отпуск продолжительностью до пяти календарных дней.

5. Поощрения

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

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

6.2. До наложения взыскания от работника затребуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профкома.

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

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному

взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

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

6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

ПЕРЕЧЕНЬ
наименований рабочих мест, профессий и должностей,
работа по которым осуществляется по графикам сменности

Работодатель, в соответствии со статьей 103 Трудового Кодекса Российской Федерации, может предоставлять сменную работу (согласно утвержденного графика сменности) следующим сотрудникам:

Медицинский персонал

Наименование структурного подразделения	Наименование рабочего места, профессии, должности
Приемное отделение	врач анестезиолог-реаниматолог
1 инфекционное отделение	врач приемного отделения
2 инфекционное отделение	врач – инфекционист
3 инфекционное отделение	врач–педиатр
4 инфекционное отделение	медицинская сестра палатная
5 инфекционное отделение	санитарка
6 инфекционное отделение (дет.)	фельдшер-лаборант
6 инфекционное отделение (взр.)	лаборант
Отделением реанимации и интенсивной терапии	медицинский дезинфектор
Диагностическое отделение	инструктор-дезинфектор
Клинико - диагностическая лаборатория	
Дезинфекционное отделение	

Немедицинский персонал

Наименование структурного подразделения	Наименование рабочего места, профессии, должности
Технический отдел	техник водопроводно - канализационной службы техник энергетической службы слесарь-сантехник слесарь-электрик по ремонту электрооборудования оператор хлораторной установки водитель автомобиля
Пищеблок	повар кухонный рабочий
Прачечная	рабочий прачечной (машинист по стирке белья)

Приложение № 2
к Правилам внутреннего трудового
распорядка ГБУЗ «Инфекционная больница № 2»

Код
26586635

Форма по ОКУД _____
по ОКПО _____

ГБУЗ «Инфекционная больница №2»
наименование организации

СОГЛАСОВАНО
Протокол от _____ 2019 г. № _____
Председатель профсоюзного комитета



О. В. Ильменев
" _____ 2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест, наименований профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный (основной удлиненный) оплачиваемый отпуск и сокращенное рабочее время за работу с вредными (тяжелыми) и опасными условиями труда

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель

Должность

Д.Л. Завора

расшифровка подписи



" _____ " _____ 2019 г.

Номер документа	Дата составления
	20.12.2019

Общая численность работников (фактическая): 422

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии, должности	Краткое описание характера выполняемой работы. Коды вредных факторов	Номер статьи Трудового кодекса РФ, других законов, пункта, наименование подраздела, раздела нормативного правового акта в соответствии с которым установлена продолжительность (основного удлиненного) оплачиваемого отпуска и сокращенного рабочего времени	Количество дней дополнительного (основного) удлиненного оплачиваемого отпуска	Продолжительность сокращенного рабочего времени (рабочий день) часов

1	2	3	4	5	6	7
1	Администрация	Главный врач, Заместитель главного врача по медицинской части, Главная медицинская сестра	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Ст.117 ТК РФ, Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, п. 2	14 календарных дней*	6
2	Приемное отделение	Заведующий отделением, Врач приемного отделения, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра приемного отделения, Медицинская сестра процедурная, Санитарка приемного отделения, Санитарка для переноски сопровождения больных в лечебно-диагностические отделения (кабинеты)	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункты 2, 14, 20. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6
3	1 инфекционное отделение	Заведующий отделением, Врач-педиатр, Врач- инфекционист, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная, Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Санитарка	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункты 2, 14, 20. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6
4	2 инфекционное отделение (лечение ВИЧ – инфицирован- ных)	Заведующий отделением, Врач-педиатр, Врач-инфекционист, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Ст.117 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 6 июня 2013 г. № 482, Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6

		палатная, Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Санитарка				
5	3 инфекционное отделение (лечение социально дезадаптирован ных пациентов)	Заведующий отделением, Врач-педиатр, Врач-инфекционист, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная, Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Санитарка	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункты 2, 14, 20. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6
6	4 инфекционное отделение (лечение гепатита)	Заведующий отделением, Врач-инфекционист, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная, Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Санитарка	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункты 2, 14, 20. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6
7	5 инфекционное отделение (лечение ВКИ)	Заведующий отделением, Врач-инфекционист, Врач-педиатр, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная, Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка,	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункты 2, 14, 20. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6

		Санитарка				
8	6 инфекционное отделение (лечение КИ) (взрослое и детское отделения)	Заведующий отделением, Врач-инфекционист, Врач-педиатр, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная, Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Санитарка	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункты 2, 14, 20. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6
9	Отделение реанимации и интенсивной терапии	Заведующий отделением, Врач-анестезиолог-реаниматолог, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная, Медицинский лаборант, Сестра-хозяйка, Санитарка	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункты 166 , 14, 20, 165,167. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	21 календарный день* 14 календарных дней*	6 6
10	Стационар дневного пребывания	Заведующий отделением, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра процедурная, сестра-хозяйка, санитарка.	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункты 2, 14, 20. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6
11	Диагностическое отделение	Заведующий отделением	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункты 2, 14, 20.	14 календарных дней*	6

				Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1		
12	Рентгенкабинет	Врач-рентгенолог, рентгенлаборант, санитарка рентгенкабинета	Непосредственно занятые на рентгенодиагностике, флюорографии, на ротационной рентгенотерапевтической установке с визуальным контролем	Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, XLI, п. 8, 8а Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил.№1	21 календарный день * (санитарка пропорционально времени занятости оказанием помощи врачу)	5
13	Кабинет физиотерапии	Врач физиотерапевт, медицинская сестра по физиотерапии, санитарка физиотерапевтического кабинета.	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункты 2, 14, 20. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6
14	Кабинет эндоскопии	Врач эндоскопии, медицинская сестра кабинета эндоскопии, санитарка кабинета эндоскопии.	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункты 2, 14, 20. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6
15	Кабинет УЗИ	Врач –УЗИ, медицинская сестра кабинета УЗИ, санитарка кабинета УЗИ	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункты 2, 14, 20. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6

16	Кабинет функциональной диагностики	Врач функциональной диагностики, Медицинская сестра кабинета функциональной диагностики, Санитарка кабинета функциональной диагностики	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункты 2, 14, 20. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6
17	Бактериологическая лаборатория	Заведующий лабораторией КБЛ, Врач бактериолог, Врач-микробиолог, Фельдшер-лаборант, Лаборант, Санитарка	Непосредственное обслуживание инфекционных больных. Непосредственно занятые на работах по проведению санитарно-профилактических и противоэпидемических мероприятий	Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XLII, пункт 1, п.п. Г Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	28 календарных дней*	6
18	Клинико-диагностическая лаборатория	Заведующий лабораторией КДЛ, врач клинической лабораторной диагностики, Фельдшер-лаборант, Лаборант, Санитарка	Работа по исследованию выделений и крови, поступающих от больных с инфекционными заболеваниями	Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункты 2, 14, 20. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6
19	Патолого-анатомическое отделение	Заведующий отделением, Лаборант, Фельдшер-лаборант, Санитарка	Работа, непосредственно связанная с трупами и трупным материалом	Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, раздел XL, п. 86 Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил.№1	14 календарных дней*	5
20	Общебольничный медицинский персонал	Врач- эпидемиолог, Врач-невролог, Врач- терапевт, Врач-офтальмолог, Врач- акушер-гинеколог, медицинская сестра диетическая, Помощник врача эпидемиолога, медицинский дезинфектор,	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункты 2, 14, 20. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6

		медицинская сестра, санитарка				
21	Прачечная	рабочий прачечной (машинист по стирке белья)	Работы по приемке грязного белья и спецодежды из инфекционных, туберкулезных, противолепрозных, противочумных учреждений, отделений, отделов, производств и лабораторий	Ст.117 ТК РФ Ст. 92 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XLIII, п. 172 б	14 календарных дней*	6
22	Пищеблок	Повар	Повар работающий у плиты	Ст.117 ТК РФ Ст. 92 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XLIII, п. 117	7 календарных дней**	-
23	Дезинфекционное отделение	Заведующий отделением	Организация работы, управление, непосредственное участие и контроль за проведением санитарно-профилактических и противоэпидемических мероприятий дезинфекции, дезинсекции, дератизации	Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункт 106. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6
		Врач-дезинфектолог, инструктор-дезинфектор, медицинский дезинфектор, санитарка	Непосредственное выполнение работ по очаговой, камерной и профилактической дезинфекции, дезинсекции, дератизации, с применением: пестицидов, хлор-содержащих веществ, наветилхлора (таблетки), ФАС, питертроидов, ратицидов, хлорпиримарка, хлорпирифоса.	Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункт 106. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6
		Кладовщик	Фасовка и хранение дезсредств, выдача со склада дезсредств, пищевой основы для приготовления ядоприманок, уборка склада.	Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункт 113.	14 календарных дней*	6

			Работа с пестицидами, гетероциклическими соединениями	Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1		
		Водитель автомобиля	Непосредственное выполнение работ по дезинфекции, обслуживание подвижной дезинфекционной установки.	Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункт 117. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6

* В соответствии с требованиями ст. 120 ТК РФ все предоставляемые работникам ежегодные оплачиваемые отпуска исчисляются в календарных днях. Рабочие дни дополнительного оплачиваемого отпуска, установленные Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 переведены в календарные дни с учетом рекомендаций Минтруда изложенных в письме от 01.02.2002 г. № 625-ВВ.

** Согласно ст.117 ТК РФ минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для работников, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условия труда 2, 3 или 4 степени составляет 7 дней.

Код	
Форма по ОКУД	26586635
по ОКПО	

ГБУЗ «Инфекционная больница №2»
наименование организации

СОГЛАСОВАНО
Протокол от _____ 2019 г. № _____
Председатель профсоюзного комитета



О.В. Ильменев
" _____ " _____ 2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

наименований профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления дополнительного отпуска

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель

Д.Л. Завора
расшифровка подписи

Номер документа	Дата составления
	20.12.2019



" _____ " _____ 2019 г.

Общая численность работников (фактическая): 422

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии, должности	Основание	Количество календарных дней отпуска (не менее 3)	Примечания
1	Администрация	главный врач	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»	5 14 дней	6
2	Администрация	заместитель главного врача по медицинской части	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»	14 дней	
3		заместитель главного врача по КЭР	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»	14 дней	

			предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»		
4		заместитель главного врача по экономическим вопросам	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»	14 дней	
5		заместитель главного врача по хозяйственным вопросам	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»	10 дней	
6		главный бухгалтер	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»	14 дней	
7	Отдел кадров	начальник отдела кадров	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»	12 дней	
8		специалист по кадрам	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»	9 дней	
9	Общепольнич-ный немедицинский персонал	делопроизводитель	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»	9 дней	
10		секретарь-машинистка начальник по гражданской обороне и мобилизационной работе специалист по охране труда специалист по пожарной безопасности специалист по гражданской обороне и мобилизационной работе юрисконсульт	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»	3 дня	

11	Планово-экономический отдел	начальник отдела	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»	10 дней	
12		экономист	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»	7 дней	
13	Отдел маркетинга и закупок	начальник отдела	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»	10 дней	
14		экономист	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»	7 дней	
15		специалист по закупкам	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»	3 дня	
16		юрисконсульт	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»	7 дней	
17	Бухгалтерия	заместитель главного бухгалтера	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»	10 дней	
18		бухгалтер	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»	5 дней	

19	Технический отдел	начальник технического отдела	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»	7 дней	
20		программист	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»	3 дня	
21		водитель автомобиля	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»	3 дня	
22	Хозяйственный отдел	начальник хозяйственного отдела	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»	3 дня	

Приложение №2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзного комитета
ГБУЗ «Инфекционная больница №2»
О. В. Ильменев

« _____ 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач ГБУЗ
«Инфекционная больница №2»

Д. Л. Завора

« _____ 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Инфекционная больница №2»
министерства здравоохранения Краснодарского края
(ГБУЗ «Инфекционная больница №2»)

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ГБУЗ «Инфекционная больница № 2» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30.08.2017 г. № 642 «О введении Положения отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края», Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29 января 2019 г. № 19 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда, и о внесении изменения в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» и других нормативных и правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края.

1.2. Положение применяется при определении заработной платы работников Государственного учреждения здравоохранения «Инфекционная больница № 2» (далее Учреждение).

1.3. Положение предусматривает единые принципы формирования системы оплаты труда работников учреждения, включающие размеры минимальных должностных окладов, перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Отраслевая система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

номенклатуры должностей медицинских и фармацевтических работников;

государственных гарантий по оплате труда;

базовых окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

Положений о введении новых систем оплаты труда работников учреждений, разработанных органами исполнительной власти Краснодарского края по видам экономической деятельности и установленным высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения профсоюзного комитета.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждений, сформированных в установленном законодательством порядке, но не ниже минимальных (рекомендованных).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполненной работы.

При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. В случаях, когда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем заработная плата в ранее действующих условиях (без учета премий и иных стимулирующих выплат), то на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производятся доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы работников при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. В соответствии отраслевым соглашением в учреждении предусматриваются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников организации, сформированные по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не меньше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотримых положениями об оплате труда работников, утверждаемыми постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

1.10. Решения, касающиеся установления условий оплаты труда (размеры окладов (должностных окладов, ставок), виды и размеры выплат компенсационного характера, формы и размеры материального поощрения, нормы труда и т.д.), должны быть согласованы с профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

1.11. При введении новых условий оплаты труда в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017г. № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края» производить доплату компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы работника в случаях, когда заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности работника) по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем заработная плата в ранее действующих условиях (без учета премий и иных стимулирующих

выплат, устанавливаемых в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности работника). Указанную доплату устанавливать на время работы работника в данном учреждении в занимаемой должности при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения им работы той же квалификации.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Должностные оклады служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям, устанавливаются на основе базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, в которые входят занимаемые ими должности (Приложение № 5 к настоящему положению).

Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (Приложение № 6 к настоящему положению).

Рабочим, выполняющим работы по профессии с производным наименованием "старший", оклады устанавливаются на 10 процентов выше базового оклада соответствующего квалификационному разряду работ.

В учреждениях могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

Также могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденные в учреждениях, относящихся к другим видам экономической деятельности.

К базовому должностному окладу предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников (Приложение № 7 к настоящему положению). Применение повышающего коэффициента к базовому должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

Размеры базовых окладов медицинских работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

К размеру базового оклада предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты по ПКГ в соответствии с Приложением №2 к

настоящему Положению. Применение повышающего коэффициента к размеру базового оклада работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует должностной оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Размеры окладов (должностных окладов) работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (ПКГ), с учетом сложности и объема выполненной работы.

2.2. В пределах фонда оплаты труда учреждения к окладу (должностному окладу) работника по соответствующей ПКГ устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, и стимулирующие выплаты.

2.3. Размер компенсационных выплат устанавливается в процентах к окладам (должностным окладам) работников, стимулирующих выплат - в процентах к окладам (должностным окладам) работников и (или) абсолютном значении.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют нового оклада (должностного оклада) и не учитываются при исчислении размера других компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Оплата труда работников, относящихся к общеотраслевым должностям специалистов и служащих, а также общим профессиям рабочих, осуществляется в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края».

При установлении условий оплаты труда работников учреждения могут предусматриваться работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных

стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, занимающему общеотраслевую должность служащего, с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и о его размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

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

Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим общеотраслевую должность служащего, в зависимости от стажа работы в соответствующих учреждениях.

Применение повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

При установлении условий оплаты труда работников учреждения могут предусматриваться рабочим повышающие коэффициенты к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и о его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

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

Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, работающим по профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в соответствующих учреждениях.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.5. Номенклатура должностей медицинского персонала в учреждении определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения на календарный год в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

В учреждении независимо от источников финансирования формируется единое штатное расписание.

3. Условия оплаты труда главного врача, его заместителей, главной медицинской сестры и главного бухгалтера.

3.1 Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении (далее - кратность) к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения на основании расчета, представленного учреждением, и составляет до 5 размеров средней заработной платы с последующим округлением до целого рубля в сторону увеличения.

3.2. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя определяется постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края».

3.3. При расчете средней заработной платы работников для определения должностного оклада руководителя не учитываются средства, полученные из федерального бюджета, за исключением учреждений,

переданных из федеральной собственности в собственность Краснодарского края, и средства, получаемые от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера и главной медицинской сестры (главной акушерки, главного фельдшера) устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

3.5. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главной медицинской сестре (главной акушерке, главному фельдшеру) и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, и могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктом 5.1.6 пункта 5.1 раздела 5 настоящего Положения; с учетом показателей деятельности учреждения, выполнения государственного задания.

3.6. Премирование руководителя осуществляется в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Министерство здравоохранения Краснодарского края определяет размер премии руководителю учреждения на основании ходатайства профсоюзным комитетом.

3.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения может быть увеличен по решению министерства здравоохранения Краснодарского края, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый министерством здравоохранения Краснодарского края.

Устанавливать специалистам (в том числе руководителю Организации и их заместителям, главной медицинской сестре (главной акушерке, главному фельдшеру), главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера, руководителям структурных подразделений и их заместителям) учреждения или их структурных подразделений, работающим в сельской местности, выплату компенсационного характера в размере 25 процентов к должностным окладам, ставкам заработной платы.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Для работников учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.1.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
за работу в ночное время;

при выполнении работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за работу в условиях с разделением рабочего дня (смены) на части;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.1.3. Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Выплата устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

4.1.4. Выплата специалистам (в том числе руководителям и их заместителям, главной медицинской сестре, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера, руководителям структурных подразделений и их заместителям) учреждений или их структурных подразделений, работающим в сельской местности, в размере 25 процентов к должностным окладам, ставкам заработной платы.

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

Для работников, имеющих квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень, может устанавливаться повышающий коэффициент к должностному окладу в соответствии с изменениями, введенными в положение об оплате труда работников учреждения по видам экономической деятельности.

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

4.2. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад (должностной оклад) и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.3. Локальные нормативные акты, устанавливающие размеры выплат компенсационного характера, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.4. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные до введения в действие Положения размеры повышения не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаются оптимальными или допустимыми, повышение оплаты труда не производится.

Медицинским работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, устанавливается повышенная оплата труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 22 Федерального закона от 30 марта 1995 г. № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» в размерах согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

Отсутствие специальной оценки условий труда не освобождает работодателя от оплаты труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В этом случае, конкретные размеры выплаты компенсационного характера для медицинских работников, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, так же определяются в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

Устанавливать конкретный размер выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, коллективным договором либо локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

4.5. При определении размера доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда для сравнения учитываются:

- установленный работнику оклад (должностной оклад);
- установленные работнику выплаты компенсационного характера в рамках трудового договора за выполнение должностных обязанностей по занимаемой им должности (выплаты за работу: с вредными или опасными условиями труда, в ночное время, со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, специалистам сельской местности);
- установленные работнику выплаты стимулирующего характера в рамках трудового договора (выплаты за стаж, наличие квалификационной категории, почетного звания, ученой степени, выплата отдельным категориям работников учреждений здравоохранения Краснодарского края, установленная в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 3 февраля 2012г. № 89);
- доплата до минимального размера оплаты труда (статья 133 Трудового кодекса РФ).

При определении размера доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда размер доплаты за работу в ночное время в ранее действующих условиях условно определяется за то количество часов работы в ночное время, которое работник отработал в календарном (расчетном) месяце после введения новых условий оплаты труда.

При определении размера доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда не учитываются:

- выплаты компенсационного характера за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (статья 60.2 Трудового кодекса РФ);
- выплаты компенсационного характера за выполнение работником сверхурочной работы, работы в выходные или нерабочие праздничные дни, за осуществление дополнительных дежурств по стационару, за дежурства на дому;
- выплаты за оказание платных медицинских услуг;
- заработная плата за период оплачиваемого отпуска, нахождения в командировке, на курсах повышения квалификации, дополнительные выходные дни донорам и другие периоды, когда за работником сохраняется средний заработок;
- материальная помощь и другие разовые выплаты, не связанные с выполнением работником должностных обязанностей.

Размер доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда определяется за объем должностных обязанностей,

определенный трудовым договором (на 1 ставку, на 0,75 ставки, на 0,5 ставки, на 0,25 ставки) и начисляется работнику пропорционально отработанному времени в календарном (расчетном) месяце.

Размер доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда рассчитывается отдельно по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства.

4.6. Выплата за работу в ночное время.

Каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на месячную норму рабочих часов в соответствующем календарном месяце в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

Рекомендуемые размеры выплат за работу в ночное время в учреждении здравоохранения, устанавливаются в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

Размер доплаты за работу в ночное время в ранее действующих условиях условно определяется за то количество часов работы в ночное время, которое работник отработал в календарном (расчетном) месяце после введения новых условий оплаты труда.

4.7. Работникам учреждений при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Осуществлять оплату труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), в том числе за время работы в ночное время при направлении в служебную командировку, в повышенном размере:

- для работников учреждений здравоохранения в соответствии с пунктом 4.6. настоящего положения.

Конкретные размеры выплаты компенсационного характера за работу в ночное время устанавливать коллективным договором либо локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.8. Повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада

(должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Устанавливать размер выплаты компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в коллективном договоре или локальном нормативном акте по согласованию с профсоюзным комитетом не менее чем в двойном размере:

- сельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В соответствии с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. № 26-П при привлечении работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени выплачивать работникам все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха.

Производить за часы работы в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени выплаты компенсационного характера за выполнение работником наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (статья 60.2 ТК РФ), если работник в выходной или нерабочий праздничный день выполнял дополнительную работу.

В тех случаях, когда по желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха:

- устанавливать выплату компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), а день отдыха оплате не подлежит, если работник использует день отдыха в том календарном месяце, в котором осуществлялась работа в выходной или нерабочий праздничный день;

- устанавливать выплату компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если она производилась сверх установленной месячной нормы рабочего времени, а оплату труда за календарный месяц, в котором предоставляется день отдыха, производить в полном размере, если день отдыха работник использует в другом календарном месяце.

Предоставлять работнику другой день отдыха взамен отработанного времени в выходной или нерабочий праздничный день на основании письменного заявления работника. Дату другого дня отдыха определять по соглашению сторон трудового договора.

Предоставлять работнику полный день отдыха вне зависимости от количества отработанных часов в выходной или нерабочий праздничный день.

4.9. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), за последующие часы - не менее чем в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы).

4.9.1. Устанавливать размер выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу в коллективном договоре или локальном нормативном акте по согласованию с профсоюзным комитетом:

- за первые два часа сверхурочной работы не менее чем в полуторном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы),

- за последующие часы сверхурочной работы не менее чем в двойном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы).

В соответствии с постановлением Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 г. № 26-П при привлечении работников к сверхурочной работе выплачивать работникам все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере полуторной или двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы), если сверхурочная работа не компенсировалась предоставлением другого времени отдыха.

Производить за часы сверхурочной работы выплаты компенсационного характера за выполнение работником наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (статья 60.2 ТК РФ), если работник выполнял дополнительную работу и в сверхурочное время.

4.10. Выплату компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить за все

время работы в таких условиях, в том числе за работу сверх установленной нормы рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день, работа по совместительству).

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации федерального закона от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом изменений, внесенных федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием федерального закона «О специальной оценке условий труда».

4.11. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Радоница и др.):

- месячную норму рабочего времени не сокращать;
- заработную плату работникам, которые были освобождены от работы в установленный на территории Краснодарского края нерабочий день, начислять пропорционально отработанному времени, а дополнительный нерабочий день оплачивать в размере средней заработной платы;
- работникам, которые осуществляли работу в установленный на территории Краснодарского края нерабочий день, оплату за работу в такой день производить в соответствии со ст. 153 ТК РФ и подпунктом 4.9.1 настоящего Положения.

5. Порядок и условия стимулирования работников учреждения

5.1. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

Решение о введении выплат стимулирующего характера и об условиях их осуществления принимаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

Устанавливать работникам учреждения выплаты стимулирующего характера за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетных званий, стаж непрерывной работы, выслугу лет в размерах и порядке, определенных:

- для работников учреждений здравоохранения – приложениями № 8, № 12 к настоящему Положению.

Работникам рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

5.1.1. Надбавку к должностному окладу за наличие квалификационной категории. Рекомендуемые размеры надбавки установлены в приложении № 3 к настоящему Положению.

5.1.2. Выплату за интенсивность и высокие результаты работы. Порядок установления выплаты определяется локальным правовым актом учреждения.

5.1.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персональной выплаты к окладу (должностному окладу) и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании разработанных учреждением показателей.

5.1.4. Надбавка за выслугу лет.

Рекомендуемые размеры надбавок и порядок исчисления стажа работы в учреждениях здравоохранения, дающего право на получение указанных выплат, устанавливаются в соответствии с приложением № 11 к настоящему Положению.

5.1.5. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания.

Порядок установления указанных надбавок определен в приложении № 12 к настоящему Положению, размеры определяются локальным нормативным актом учреждения.

Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам Организаций, имеющим и ученую степень, и почетное звание по каждому основанию отдельно в соответствии с приложением № 12 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017г. № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края» и локальными нормативными актами.

Устанавливать указанные выплаты, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совместительства.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, выслуги лет, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня издания приказа аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации (Министерством науки и высшего образования Российской Федерации) решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда, в том числе установление выплат стимулирующего характера или изменение их размера, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.1.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

С целью поощрения за общие результаты труда работники учреждения могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год. Также могут быть введены премии за выполнение особо важных и срочных работ, за высокие результаты работы и другие.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах фонда оплаты труда:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

Устанавливать работникам в целях поощрения за выполненную работу с учетом обеспечения учреждения финансовыми средствами выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, персональные выплаты к окладу (должностному окладу, ставке), премияльные выплаты по итогам работы, выплаты за качество выполняемых работ.

Размер выплат стимулирующего характера определять по согласованию с профсоюзным комитетом для каждого работника по результатам его труда в соответствии с разработанными в учреждении критериями оценки деятельности работников и методики определения размера выплат стимулирующего характера.

5.1.7. Выплаты за качество выполняемых работ.

Порядок установления выплат определяется локальным нормативным актом учреждения.

Устанавливать выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы в размере 50 процентов оклада (должностного оклада) медицинским работникам инфекционной и дезинфекционной службы учреждения.

5.2. Отдельным категориям работников учреждений могут предоставляться другие виды выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края.

5.3. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы выплат стимулирующего характера и системы премирования, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.4. Стимулирующие выплаты, указанные в подпунктах 5.1.2, 5.1.3, 5.1.7 пункта 5.1 настоящего раздела, устанавливаются на определенный срок, но не более одного календарного года, в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности работников, разработанными в учреждении. Размер указанных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) приказом по учреждению по согласованию с профсоюзным комитетом.

Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом сложившейся средней заработной платы в учреждении по категориям работников.

5.5. Учитывать при разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах стимулирующего характера и их размерах должны осуществляться по согласованию с профсоюзным комитетом (принцип прозрачности).

5.6. Устанавливать выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников учреждения в размерах и в порядке, утвержденных постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от

3 февраля 2012г. № 89 «Об утверждении Положения о размерах, условиях и порядке установления выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края.

5.7. Премировать за счет средств организации в пределах фонда оплаты труда работников, награжденных нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, Почетной грамотой министерства здравоохранения Краснодарского края или которым объявлена Благодарность министра здравоохранения Краснодарского края, другими ведомственными знаками отличия в труде.

Размер премии определять коллективным договором либо локальным нормативным актом с учетом иерархии наград по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.8. Выплачивать лицам, удостоенным почетного звания «Заслуженный работник здравоохранения Кубани», единовременное денежное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы (начисленной за счет средств краевого бюджета и средств территориального фонда обязательного медицинского страхования):

- при присвоении почетного звания;
- при увольнении в связи с уходом на пенсию (впервые).

5.9. Устанавливать месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Устанавливать месячную заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному времени, если работник работает на полную ставку, но по каким-либо причинам не отработал месячную норму рабочего времени (например, болел, находился в отпуске и др.), или работает в режиме неполного рабочего времени, или на условиях совместительства.

5.10. Устанавливать сверх минимального размера оплаты труда выплаты компенсационного характера за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации), а также выплаты компенсационного характера, производимые работникам за работу сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьями 147 (за работу с вредными или опасными условиями труда), 152 (за сверхурочную работу), 153 (за работу в выходные и нерабочие праздничные дни), 154 (за работу в ночное время) Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11. При направлении работника в служебную командировку сохранять за ним средний заработок. Если размер сохраняемого среднего заработка (в расчете за день или за час) ниже заработной платы, установленной работнику трудовым договором (в расчете за день или за час), производить ему доплату до установленного размера заработной платы (в расчете за день или за час).

5.12. Производить выплату заработной платы работникам не реже чем каждые полмесяца. Конкретную дату выплаты заработной платы устанавливать правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно независимо от наличия вины работодателя. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором либо локальным нормативным актом.

5.13. При установлении факта неправильной оплаты труда принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

**Базовые оклады по профессиональным
квалификационным группам**

N п/п	Профессиональная квалификационная группа (далее - ПКГ)	Базовый оклад, руб.
1	2	3
1	ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	5573
2	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	5861
3	ПКГ "Специалисты с высшим профессиональным образованием"	8120
4	ПКГ "Врачи и провизоры"	9840
5	ПКГ "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским (фармацевтическим) образованием (врач - специалист, провизор)"	12500

Минимальные оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам

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

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад, руб.	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
1	2	3	4	5
1 квалификационный уровень	младшая медицинская сестра по уходу за больными; санитар; санитар-водитель; сестра-хозяйка; фасовщик	5573		5573

2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад, руб.	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
1	2	3	4	5
1 квалификационный уровень	гигиенист стоматологический; инструктор-дезинфектор; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; инструктор по трудовой терапии; медицинская сестра стерилизационной; младший фармацевт; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор	5861	0,15	6741
2 квалификационный уровень	помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания. врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача-эпидемиолога); помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант		0,12	7550

3 квалифика- ционный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра патронажная; медицинская сестра приемного отделения, медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра участковая; медицинская сестра (фельдшер) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи; зубной техник; медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант); фармацевт; медицинский оптик оптометрист		0,22	8225
4 квалифика- ционный уровень	акушер; фельдшер скорой медицинской помощи; фельдшер-нарколог; фельдшер-водитель скорой медицинской помощи; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра-анестезист; зубной врач; медицинский технолог: медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики (семейного врача)		0,28	8629
5 квалифика- ционный уровень	старший фармацевт; старшая медицинская сестра (акушер, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник); заведующий молочной кухней; заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования; заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер (акушер, медицинская сестра); заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра)		0,32	8899

3. Профессиональная квалификационная группа «Специалисты с высшим профессиональным (немедицинским) образованием»

Квалифика- ционный уровень	Должность	Базовый оклад, руб.	Повыша- ющий коэф- фициент	Долж- ностной оклад
1	2	3	4	5
1 квалифика- ционный	инструктор-методист по лечебной физкультуре	8120	0,15	9338

уровень				
2 квалифика- ционный уровень	биолог; зоолог; медицинский психолог; медицинский физик; судебный эксперт (эксперт-биохимик, эксперт-генетик, эксперт-химик); химик-эксперт медицинской организации; эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений; эмбриолог; энтомолог		0,18	11019

4. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»

Квалификац ионный уровень	Должность	Базовый оклад, руб.	Повыша- ющий коэф- фициент	Долж- ностной оклад
1	2	3	4	5
1 квалифика- ционный уровень	врач-стажер; провизор-стажер	9840	0,15	11316
2 квалифика- ционный уровень	врачи-специалисты (кроме врачей - специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням); провизор; провизор-технолог; провизор-аналитик		0,15	13014
3 квалифика- ционный уровень	врачи-специалисты стационарных подразделений (в том числе дневных стационаров) лечебно-профилактических учреждений; станций (отделений) скорой медицинской помощи; врач-терапевт участковый; врач-педиатр участковый; врач общей практики (семейный врач) (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 4 квалификационному уровню)		0,20	13580
4 квалифика- ционный уровень	врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений, в том числе: акушерское (в том числе физиологическое, наблюдационное, патологии беременности); гинекологическое; гнойной хирургии; кардиохирургическое; колопроктологическое; микрохирургическое; нейрохирургическое (в том числе спинномозговой травмы); ожоговое; онкологическое; оперблок;		0,25	14145

	<p>ортопедическое; отоларингологическое; офтальмологическое; портальной гипертензии; реконструктивной и пластической хирургии; рентгенохирургических методов диагностики и лечения (в том числе кабинет); родовое (родильное); сосудистой хирургии; травматологическое (в том числе травмы кисти); травматолого-ортопедическое; туберкулезное для больных костно-суставным туберкулезом; туберкулезное для больных урогенитальным туберкулезом; туберкулезное легочно-хирургическое; урологическое (в том числе по пересадке почки); хирургическое; хирургического лечения сложных нарушений ритма сердца и электрокардиостимуляции; хирургическое торакальное; челюстно-лицевой хирургии (стоматологическое); эндоскопическое. Врачи-анестезиологи-реаниматологи: отделений (групп, бригад) анестезиологии-реанимации, отделений (палат) для реанимации и интенсивной терапии стационаров больничных учреждений, диспансеров и родильных домов, отделений экстренной и планово-консультативной помощи, групп анестезиологии-реанимации станций (отделений) скорой медицинской помощи. Врачи-хирурги, врачи-урологи и врачи рентгенологи отделений: отделений рентгеноударно-волнового дистанционного дробления камней, лазерной хирургии, лабораторий искусственного кровообращения, рентгенохирургических методов диагностики и лечения; врачи-хирурги отделений гемодиализа; врачи-хирурги всех наименований отделений экстренной и планово-консультативной помощи; врачи-трансфузиологи отделений</p>			
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

	<p>гравитационной хирургии крови; врачи судебно-медицинские эксперты (за исключением занятых амбулаторным приемом); врачи- эндоскописты, осуществляющие лечебные мероприятия в стационарах. Врачи-неонатологи. Врачи-патологоанатомы. Врачи - судебно-медицинские эксперты. Старшие: врач станции (отделения, подстанции) скорой медицинской помощи; провизор-аналитик, провизор-технолог; провизор- аналитик и провизор-технолог: контрольно-аналитической лаборатории, центра контроля качества и сертификации лекарственных средств, по информационной работе</p>			
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

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

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад, руб.	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
1	2	3	4	5
1 квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением (кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров) (филиалом, отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и другое); начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и другое)	12500	0,15	14375
2 квалификационный уровень	заведующий отделением хирургического профиля стационаров (анестезиологи и реанимации, реанимации интенсивной терапии, патологоанатомических, судебно-медицинской экспертизы).		0,20	17250

Размеры надбавок к должностному окладу за наличие квалификационной категории

N п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемы й размер, %
1	2	3
1	Выплата к должностному окладу за вторую квалификационную категорию	10
2	Выплата к должностному окладу за первую квалификационную категорию	15
3	Выплата к должностному окладу за высшую квалификационную категорию	20

1. При определении размера надбавок за наличие квалификационной категории учитывается квалификационная категория при работе медицинских и фармацевтических работников, работников, занимающих должности, отнесенные ко 2 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Специалисты с высшим профессиональным образованием» (пункт 3 приложения № 2 к Положению), по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Заведующим филиалами, заведующим организационно-методическими отделами (кабинетами), врачам организационно-методических отделов (кабинетов) квалификационная категория учитывается по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности.

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

Врачам-руководителям и врачам-специалистам приемного отделения (покоя) учитывается квалификационная категория по профилю любого подразделения, входящего в структуру учреждения, кроме параклинических подразделений.

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

Среднему медицинскому персоналу организационно-методических отделов (кабинетов) квалификационная категория учитывается по любой специальности специалистов со средним медицинским образованием.

2. Надбавка к должностному окладу за наличие квалификационной категории устанавливается со дня издания приказа органа (учреждения) здравоохранения, при котором создана аттестационная комиссия, о присвоении квалификационной категории и производится в течение 5 лет.

3. Не позднее, чем за четыре месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть материалы на присвоение квалификационной категории в течение ста двадцати календарных дней со дня регистрации документов.

4. Надбавка к должностному окладу за наличие квалификационной категории применяется как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

КРИТЕРИИ
для определения кратности при установлении базового оклада
руководителя

1. Кратность при установлении базового оклада руководителя определяется органом управления здравоохранением, в непосредственном подчинении которого они находятся, на планируемый календарный год, по следующим показателям:

1.1 Больничные и другие лечебно-профилактические учреждения, имеющие коечный фонд:

Критерий для установления кратности (число фактически развернутых коек)	Кратность
1	2
2501 и более	5
от 2001 до 2500	4
от 1001 до 2000	3,5
от 510 до 1000	3
от 260 до 509	2,5
до 259 (включительно)	2

2. При определении величины показателя «число фактически развернутых коек» учитывается среднегодовое плановое число коек стационара, а также среднегодовое плановое число коек в дневных стационарах.

**Базовые должностные оклады по профессиональным
квалификационным группам общеотраслевых должностей
руководителей, специалистов и служащих**

Перечень должностей	Базовый должностной оклад, руб.
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	4168
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	4238
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	4663
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	6357

Базовые оклады по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, руб.
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4097
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4168
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4238
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4309
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4381
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4520
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4663
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4803

Базовые должностные оклады и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Базовый должностной оклад - 4168 рублей		
1 квалификационный уровень	агент, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и другое), дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, инкассатор, калькулятор, кассир, комендант, копировщик, маркировщик, машинистка, нарядчик, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, статистик, стенографистка, табельщик, таксировщик, учетчик, чертежник, эвакуатор, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	0,00
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,02
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад - 4238 рублей		
1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник (всех наименований), товаровед	0,00
2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, заведующий бюро (справочным), заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством, заведующий экспедицией	0,04

	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	0,04
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий прачечной, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего	0,15
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	0,13
4 квалификационный уровень	заведующий виварием, мастер участка (включая старшего), механик (гаража)	0,17
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,15
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник смены (участка), начальник цеха (участка)	0,2
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Базовый должностной оклад 4663 рубля		
1 квалификационный уровень	архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (всех наименований), конструктор, корректор, математик, менеджер (всех наименований), переводчик, переводчик-дактилолог, переводчик синхронный, программист, психолог, социолог, специалист, специалист гражданской обороны, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по охране труда, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик, технолог, физиолог, электроник, экономист (всех наименований), художник, юрисконсульт	0,00
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	0,1
4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,2
5 квалификационный уровень	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	0,3

4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
Базовый должностной оклад - 6357 рублей		
1 квалификационный уровень	начальник отдела, начальник штаба гражданской обороны, руководитель службы охраны труда	0,00
2 квалификационный уровень	главный* (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог)	0,1
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	0,2

*За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

РАЗМЕРЫ и ПОРЯДОК
установления выплат за работу в условиях,
отклоняющихся от нормальных

1. Выплата за работу в ночное время:

№ п/п	Перечень подразделений (должностей)	Размер выплаты
1	2	3
1.	Работникам учреждения, за исключением указанных в пункте 2 настоящего Приложения	20 %
2.	Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу отделений	50 %

Выплата за работу в ночное время исчисляется от установленного оклада.

Перечень подразделений и должностей работников, занятых оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

**Размеры повышения оплаты труда за работу с вредными
и (или) опасными условиями труда медицинским работникам,
участвующим в оказании психиатрической помощи,
противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику
и лечение ВИЧ-инфицированных**

№ п/п	Наименование учреждений, структурных подразделений и должностей	Размер выплаты, %
1	2	3
1	Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи	
1.1	Психиатрические (психоневрологические) и наркологические учреждения	25
1.2	Отделения, палаты, кабинеты для лечения психических больных	25
1.3	Лечебно-профилактические учреждения, в том числе санатории, их структурные подразделения и дома ребенка, предназначенные для детей с поражением центральной нервной системы (с органическим поражением ЦНС) с нарушением психики	25
1.4	Медицинский персонал психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением	30
1.5	Судебно-психиатрические экспертные отделения (комиссии)	30
1.6	Врачи и средний медицинский персонал участковой службы психиатрических учреждений (подразделений)	30
1.7	Амбулаторные судебно-психиатрические экспертные комиссии	40
1.8	Судебно-психиатрические экспертные отделения для лиц, не содержащихся под стражей	40
1.9	Отделения для принудительного лечения психически больных в психиатрических больницах	40
2	Медицинские работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи	

2.1	Туберкулезные (противотуберкулезные) учреждения и структурные подразделения, за исключением указанных в подпункте 2.2 пункта 2 настоящего Приложения, для больных туберкулезом и для детей с туберкулезной интоксикацией, малыми и затухающими формами туберкулеза	15
2.2	Противотуберкулезные диспансеры, санатории и отделения (больниц, диспансеров и клиник) для лечения легочных больных	25
2.3	Врачи и средний медицинский персонал участковой службы противотуберкулезных учреждений (подразделений)	25
3	Медицинские работники, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека	
3.1	Центры по профилактике и борьбе со СПИД, учреждения и специализированные отделения, палаты, предназначенные для лечения больных СПИД и ВИЧ-инфицированных: должности, на которые возложены диагностика и лечение больных СПИД и ВИЧ-инфицированных	60
3.2	Лаборатории и учреждения, на которые возложено органами здравоохранения обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследование поступающих крове- и биологических жидкостей от больных СПИД и ВИЧ-инфицированных	60

Выплаты компенсационного характера за работу с тяжелыми условиями труда

Рабочим, занятым на работах с тяжелыми условиями труда, устанавливаются компенсационные выплаты по результатам специальной оценки условий труда рабочего места в размере 12 – 24 процента к окладу.

Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости рабочего на таких рабочих местах. Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры выплат утвержден главным врачом по согласованию с профсоюзным комитетом.

Размер выплаты к окладу (базовому окладу) не образует новый оклад (базовый оклад).

Размеры надбавки за выслугу лет и порядок исчисления стажа работы в учреждениях здравоохранения

1. Рекомендуемые размеры надбавки за выслугу лет

Перечень работников, должностей	При стаже работы		
	от 3 до 5 лет	от 5 до 7 лет	свыше 7 лет
1	2	3	4
1. Старшим врачам станций (отделений, подстанций) скорой медицинской помощи врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, водителям, в том числе состоящим в штате автотранспортных предприятий, выездных бригад станций (отделений, подстанций) скорой медицинской помощи и выездных реанимационных гематологических бригад, врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, водителям выездных бригад отделений экстренной и планово-консультативной медицинской помощи (станций санитарной авиации) врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу хосписов	15%	25%	40%
2. Работникам противолепрозных (лепрозных) учреждений (подразделений)	10% оклада (должностного оклада) за каждый год работы. При этом максимальный размер выплаты не может превышать для медицинских работников 30%, для других работников - 25%		
3. Врачам и среднему медицинскому персоналу расположенных в сельской местности: участковых больниц и амбулаторий, в том числе линейных; больниц, входящих в состав окружных медицинских	15%	25%	30%

<p>центров и медицинских центров, подведомственных Министерству, осуществляющему функции по реализации государственной политики в сфере здравоохранения Российской Федерации среднему медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей)</p> <p>заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник (поликлинических отделений), участковым врачам-терапевтам и врачам-педиатрам, участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков фельдшерам, работающим на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и в поликлинических отделениях врачам пунктов (отделений) медицинской помощи на дому</p> <p>заведующим поликлиническими отделениями - врачам, врачам-фтизиатрам и среднему медицинскому персоналу противотуберкулезных учреждений (подразделений), работающим на фтизиатрических участках</p>			
<p>4. Работникам учреждений (подразделений) по борьбе с особо опасными инфекциями</p>	<p>10% оклада (должностного оклада) за каждый год работы. При этом максимальный размер выплаты не может превышать для медицинских работников 30%, для других работников - 20%</p>		
<p>5. Среднему медицинскому персоналу домов (отделений, палат) сестринского ухода</p>	<p>15%</p>	<p>20%</p>	<p>20%</p>
<p>6. Всем остальным работникам учреждений здравоохранения</p>	<p>10%</p>	<p>15%</p>	<p>15%</p>

2. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. В стаж работы засчитывается:

2.1.1. Работникам, указанным в пунктах 1 - 5 настоящего Перечня, время работы как по основной работе, так и работе по совместительству в этих учреждениях, подразделениях и на должностях, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра».

Время работы как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях, подразделениях и должностях, дающее право на получение выплаты за стаж работы в размерах до 20, 30 и 40 процентов оклада (должностного оклада), а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра» взаимно засчитывается.

2.1.2. Работникам, указанным в пункте 6 настоящего Перечня:

время работы в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения Российской Федерации;

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

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

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля;

время работы (службы) на должностях медицинских и фармацевтических работников в государственных и муниципальных учреждениях (организациях) Российской Федерации независимо от ведомственной (отраслевой) подчиненности;

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

иные периоды, устанавливаемые коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом финансовых возможностей учреждения и мнения профсоюзного комитета.

Порядок установления надбавок к должностному окладу за наличие ученой степени, почетного звания

1. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания применяются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству.

2. Установление указанных надбавок к окладу (должностному окладу) производится в следующие сроки:

при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;

при присуждении ученой степени - с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

Решение о присуждении ученой степени доктора наук вступает в силу с даты его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии России.

Решение о присуждении ученой степени кандидата наук вступает в силу с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии России решения о выдаче диплома кандидата наук.

3. Надбавка за наличие ученой степени может устанавливаться медицинским работникам за следующую ученую степень:

«Доктор медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук»;

«Кандидат медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук».

4. При наличии у работника двух почетных званий «Народный врач», «Заслуженный врач» надбавка производится по одному из оснований, имеющему большее значение.

5. Надбавка за наличие почетного звания «Заслуженный врач» производится также врачам, получившим почетное звание «Заслуженный врач республики» в республиках, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик по 31 декабря 1991 года.

**Размер выплат к окладу (должностному окладу)
за работу в сельской местности в учреждениях
(структурных подразделениях) здравоохранения**

Работникам, работающим в сельской местности, кроме работников профессий указанных в таблице 1, устанавливается выплата в размере 25 процентов к окладу (должностному окладу), на основании Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30.08.2017 г. № 642 «О введении Положения отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края» (п.4.1.4. Положения).

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

Таблица 1

Наименование должности	Примечание
Санитарка, Сестра-хозяйка, Водитель, Уборщик производственных и служебных помещений, Рабочий зеленого хозяйства или садовник, Уборщик территории, Подсобный рабочий, Кастелянша, Рабочие прачечных (машинист по стирке белья), Чистильщик плодовоовощей и картофеля, Мойщик посуды, Кухонный подсобный рабочий	
Кладовщик пищеблока, Агент по снабжению Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Швея	Вышеуказанные выплаты производятся при наличии диплома об образовании

О премировании работников

1. Показатели премирования.

1.1. Работникам Учреждения премии выплачиваются за:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
 - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
 - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
 - участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
 - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).
- образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы;
- за соблюдение стандартов лечения;
 - за отсутствие замечаний по качеству оформления мед. документации;
 - за своевременную сдачу историй болезни;
 - за перевыполнение государственного заказа-задания;

1.2. Премии, выплачиваемые одному работнику, максимальными размерами не ограничиваются и зависят от личного вклада работника в результаты работы коллектива.

1.3. Премирование осуществляется по решению главного врача по представлению руководителей структурных подразделений в пределах выделенных средств на премирование с привлечением средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.4. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (базовому окладу) и утверждается приказом главного врача.

1.5. Премирование производится по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) при наличии экономии фонда оплаты труда.

2. Порядок начисления и выплаты премий

2.1. Премии начисляются на оклад (базовый оклад) по основной должности за фактически отработанное время.

2.2. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом в Вооруженные Силы, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам, выплата премии производится за фактически отработанное время в данном учетном периоде.

2.3. Работникам, уволенным по собственному желанию, премия выплачивается за отработанное время в учетном периоде по решению руководства. Работникам, переведенным с других предприятий и организаций, премии выплачиваются со дня перевода.

2.4. По представлению руководителей структурных подразделений главный врач может премировать сотрудников Учреждения единовременными премиями за образцовое выполнение должностных обязанностей, безупречную и продолжительную работу, выполнение заданий особой важности и сложности, в связи с юбилеем и праздничными датами, достижением пенсионного возраста, которые максимальными размерами не ограничиваются. Единовременное премирование производится на основании приказа главного врача.

2.5. Начисление премий, производится по приказу главного врача. При отсутствии экономии средств по фонду оплаты труда премии не выплачиваются.

2.6. Основанием для полного или частичного уменьшения премиальных выплат также могут быть:

- нарушение эпидемиологического режима;
- прогул (в т.ч.отсутствие на рабочем месте более 4-х часов в течение дня);
- совершения по месту работы хищений (в т.ч. мелких) государственного или общественного имущества;
- халатность, повлекшая порчу или утрату материальных ценностей;
- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей.

2.7. Лишение выплаты производится на основании приказа главного врача за производственные упущения в работе за период, в котором они были допущены.

Тарификационный список работников

Ф.И.О.		1	
Наименование должности, профессии		2	
Оклад (с учетом повышающего коэф.)		3	
Объем работы по данной должности		4	
Итого оклад с учетом объема работы		5 = гр. 3 x гр. 4	
Компенсационные выплаты*	За работу в сельской местности	размер	6
		сумма	7 = гр. 5 x гр. 6
	За работу в учреждениях (подразделениях) (в соответствии с п. 4.1.5. - 4.1.8. Положения) на занятые ставки	размер	8
		сумма	9 = гр. 5 x гр. 8
	Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	размер	10
		сумма	11 = гр. 5 x гр. 10
	За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами	размер	12
		сумма	13 = гр. 5 x гр. 12
Итого		14 = гр. 7 + гр. 9 + гр. 11 + гр. 13	
Стимулирующие выплаты*	Персональная выплата	размер	15
		сумма	16 = гр. 5 x гр. 15
	За стаж непрерывной работы	размер	17
		сумма	18 = гр. 5 x гр. 17
	За интенсивность и высокие результаты работы (п. 5.3.2. Положения)	размер	19
		сумма	20 = гр. 5 x гр. 19
	За квалификационную категорию	размер	21
		сумма	22 = гр. 5 x гр. 21
	За ученую степень	размер	23
		сумма	24 = гр. 5 x гр. 23
	За наличие почетного звания	размер	25
		сумма	26 = гр. 5 x гр. 25

	Итого	27 = гр. 16 + гр. 18 + гр. 20 + гр. 22 + гр. 24 + гр. 26
Всего		28 = гр. 5+ гр. 14 + гр. 27
Примечание (указываются присвоенная категория с указанием специальности и даты присвоения, присужденная ученая степень, присвоенное почетное звание)		29

* возможно включение других выплат, предусмотренных действующим

**Перечень
подразделений и должностей немедицинских работников,
занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или)
опасными и иными условиями труда, которым
устанавливаются выплаты компенсационного характера**

Должности, работа в которых дает право работникам на выплату компенсационного характера к окладу в размере 10 процентов на основании: ст.147 Трудового Кодекса РФ и проведенной специальной оценки условий труда в ГБУЗ «Инфекционная больница №2» (отчеты утверждены 08.10.2018 г., 28.12.2018 г.)	
Общепользовательский немедицинский персонал	уборщик служебных помещений
Пищеблок	повар, кухонный рабочий, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений
Технический отдел	техник водопроводно -канализационной службы, техник энергетической службы, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, оператор хлораторной установки, слесарь-сантехник, водитель автомобиля
Хозяйственный отдел	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, уборщик территории, садовник, грузчик хозяйственного отдела
Прачечная	рабочий прачечной (машинист по стирке белья), уборщик служебных помещений

Приложение №17
к Положению об оплате труда
работников ГБУЗ «Инфекционная
больница № 2»

Форма расчетного листка

Организация: ГБУЗ "Инфекционная больница №2"

Форма Расчетного листка
ЗА

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК

Организация ГБУЗ "Инфекционная больница №2"
:

Подразде
ление:

К
выплате:
Должность:

Оклад
(тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплаче но	Сум ма	Вид	Перио д	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Оплата по окладу (по часам)						НДФЛ		
Стаж в здрав						Удержание по исполнительному документу		
Выплата стим. хар-ра ОМС						Выплачено:		
Сельская местность %						Выплата аванса		
Радоница						Выплата зарплаты		

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:
Вычетов на детей:

Приложение №3
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзного комитета
ГБУЗ «Инфекционная больница №2»

О. В. Ильменев

« _____ » 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач ГБУЗ
«Инфекционная больница №2»

Д. Л. Завора

« _____ » 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Инфекционная больница №2»
министерства здравоохранения Краснодарского края
(ГБУЗ «Инфекционная больница №2»)

1. Общие положения

1.1. Положение об охране труда государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Инфекционная больница №2» министерства здравоохранения Краснодарского края (далее - учреждение) разработано в соответствии с разделом X Трудового кодекса Российской Федерации.

Управление охраной труда в учреждении заключается в реализации государственной политики в сфере охраны труда в подготовке, принятии и выполнении решений по осуществлению организационных, технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических мероприятий, направленных на обеспечение безопасности труда и сохранение здоровья работающих.

1.2. Объектом управления охраной труда является деятельность всех структурных подразделений учреждения по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников на рабочих местах и производственных участках.

1.3. Общее руководство и ответственность за организацию и осуществление работы по охране труда возлагается:

- в учреждении в целом на главного врача;
- в структурных подразделениях учреждения на руководителей соответствующих подразделений.

1.4. Организация и координация работы по охране труда в учреждении осуществляется специалистом по охране труда. Порядок деятельности и полномочия специалиста по охране труда определены в положении о службе охраны труда. Специалист по охране труда подчиняется непосредственно главному врачу учреждения.

Специалист по охране труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими структурными подразделениями учреждения, комитетом (комиссией) по охране труда; уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов или трудового коллектива, а также с органами государственного управления охраной труда, надзора и контроля за охраной труда.

1.5. Положение об охране труда является составной частью общей системы управления охраной труда в учреждении. Действие настоящего положения распространяется на всей территории, во всех зданиях, сооружениях и помещениях учреждения и обязательно для всех работников учреждения.

2. Обеспечение безопасных условий и охраны труда в учреждении

2.1. Работодатель обязан обеспечить:

- осуществление политики, направленной на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда;
- организацию работы службы охраны труда, приравнять ее к основным производственно-техническим службам;
- организацию деятельности совместной комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также осуществлении деятельности с использованием инструментов и материалов работодателя;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах связанных с загрязнением;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств молока и лечебно-профилактического питания работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, либо осуществлять компенсационные выплаты;
- предоставление дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно перечням профессий и должностей;

- 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;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

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

- проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах;

- проведение за счет собственных средств периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (согласно приказа Минздравсоцразвития № 302н от 12.04.2011г.), работников занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи (в каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве);

- предоставить работнику другую работу при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности (в случае если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем, ст.157 ТК РФ);

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке установленном законодательством;

- возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда в учреждении для чего оборудовать кабинет и уголки охраны труда;

- условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст.265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. №163);

- условия для формирования толерантного отношения исключая дискриминацию и дискредитацию в отношении ВИЧ-инфицированных и больным СПИД работникам (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200), 2010 г.);

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного комитета;

2.2. Руководитель структурного подразделения обязан:

- обеспечить безопасные условия труда на каждом рабочем месте вверенного ему подразделения в соответствии с нормами и правилами охраны труда;

- разработать и согласовать в установленном порядке инструкции по охране труда для работников вверенного ему структурного подразделения;

- проводить инструктаж по охране труда на рабочем месте;

- контролировать соблюдение подчиненными работниками правил и инструкций по охране труда и производственной санитарии, выполнение правил внутреннего трудового распорядка;

- организовать безопасное хранение, транспортировку и использование опасных веществ и материалов;

- обеспечить подчиненных работников специальной одеждой, специальной обувью, санитарной одеждой, средствами индивидуальной защиты, мылом, молоком, согласно установленным нормам;

- знать порядок расследования несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, обеспечивать своевременное оказание первой медицинской помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях;

- не допускать выполнение работ на неисправном оборудовании и не допускать к работе лиц, не прошедших соответствующего обучения и инструктажа по охране труда;

- отстранять от работы лиц, нарушающих правила, нормы, инструкции по охране труда и производственной санитарии;

- останавливать работу неисправного оборудования (приборов, аппаратов), которые угрожают жизни и здоровью работников, с извещением об этом руководителя учреждения.

2.3. Специалист по охране труда обязан:

- организовать работу по охране труда в учреждении, координировать работу в структурных подразделениях;

- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда;

- организовать разработку в структурных подразделениях учреждения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, контролировать их выполнение;

- организовать и проводить проверки состояния охраны труда в структурных подразделениях учреждения (при выявлении нарушений требований охраны труда, выдается указание (предписание) об устранении имеющихся недостатков);

- участвовать в организации и проведении подготовки и обучении по охране труда работников учреждения;

- контролировать обеспечение, выдачу, хранение и использование средств индивидуальной и коллективной защиты, специальной одежды и обуви, смывающих и обезвреживающих средств, их исправность и правильное применение;

- организовать проведение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников;

- участвовать в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, вести учет и отчетность по ним, анализировать их причины, намечать и осуществлять мероприятия по предупреждению повторения аналогичных случаев;

- организовать размещение в доступных местах наглядных пособий и материалов по охране труда;

- осуществлять контроль за обеспечением работников нормативной правовой и методической документацией в области охраны труда;

- участвовать в организации и проведении специальной оценки условий труда;

- осуществлять оперативную и консультативную связь с органами государственной власти по вопросам охраны труда;

- участвовать в разработке и пересмотре локальных актов по охране труда.

2.3. Работник обязан:

- соблюдать правила трудового распорядка, нормы, правила и инструкции по охране труда;

- правильно (по назначению) применять коллективные и индивидуальные средства защиты, специальную одежду и обувь, санитарную одежду, смывающие и обезвреживающие средства;

- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках

профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровья людей.

3. Планирование мероприятий по охране труда

3.1. С целью планирования мероприятий по охране труда работодатель, устанавливает порядок подготовки, пересмотра и актуализации плана мероприятий.

3.2. В плане мероприятий отражаются:

- результаты проведенного комиссией по охране труда или работодателем анализа состояния условий и охраны труда у работодателя;
- общий перечень мероприятий, проводимых при реализации процедур;
- ожидаемый результат по каждому мероприятию, проводимому при реализации процедур;
- сроки реализации по каждому мероприятию, проводимому при реализации процедур;
- ответственные лица за реализацию мероприятий, проводимых при реализации процедур, на каждом уровне управления;
- источник финансирования мероприятий, проводимых при реализации процедур.

4. Контроль за состоянием условий и охраны труда

4.1. С целью организации контроля за состоянием условий и охраны труда работодатель устанавливает (определяет) порядок реализации мероприятий, обеспечивающих:

- оценку соответствия состояния условий и охраны труда требованиям охраны труда, соглашениям по охране труда;
- получение информации для определения результативности и эффективности проводимых мероприятий;
- получение данных, составляющих основу для принятия решений по совершенствованию деятельности по охране труда.

4.2. Основными видами контроля за реализацией мероприятий по охране труда являются:

- контроль состояния рабочего места, применяемого оборудования, инструментов, сырья, материалов, выполнения работ работником в рамках осуществляемых технологических процессов, выявления профессиональных рисков, а также реализации иных мероприятий по охране труда, осуществляемых постоянно, мониторинг показателей реализации процедур;
- контроль выполнения процессов, имеющих периодический характер выполнения: оценка условий труда работников, подготовка по охране труда, проведение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- учет и анализ аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, а также изменений требований охраны труда, соглашений по

охране труда, подлежащих выполнению, изменений или внедрения новых технологических процессов, оборудования, инструментов, сырья и материалов;

4.3. В случаях, когда в ходе проведения контроля за реализацией мероприятий по охране труда выявляется необходимость предотвращения причин невыполнения каких-либо требований, и, как следствие, возможного повторения аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, незамедлительно осуществляются корректирующие действия направленные на улучшение состояния условий и охраны труда.

4.4. При планировании мероприятий направленных на улучшение состояния условий и охраны труда в учреждении оцениваются следующие показатели:

- а) степень достижения целей работодателя и выполнение обязанностей в области охраны труда;

- в) эффективность действий, намеченных работодателем на всех уровнях управления по результатам предыдущего анализа деятельности по охране труда;

- г) необходимость изменения и корректировки целей в области охраны труда, перераспределение обязанностей должностных лиц работодателя в области охраны труда, перераспределение ресурсов работодателя;

- д) необходимость обеспечения своевременной подготовки работников, на которых могут быть возложены обязанности по охране труда;

5. Реагирование на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания

5.1. С целью обеспечения и поддержания безопасных условий труда, недопущения случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работодатель устанавливает порядок выявления потенциально возможных аварий, порядок действий в случае их возникновения.

5.2. При установлении порядка действий при возникновении аварии работодателем учитываются существующие и разрабатываемые планы реагирования на аварии и ликвидации их последствий, а также необходимость гарантировать в случае аварии:

- а) защиту людей, находящихся в рабочей зоне, при возникновении аварии посредством использования внутренней системы связи и координации действий по ликвидации последствий аварии;

- б) возможность работников остановить работу и (или) незамедлительно покинуть рабочее место и направиться в безопасное место;

- в) не возобновление работы в условиях аварии;

- г) предоставление информации об аварии соответствующим компетентным органам, службам и подразделениям по ликвидации

аварийных и чрезвычайных ситуаций, надежной связи работодателя с ними;

д) оказание первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве и при необходимости вызов скорой медицинской помощи (или оказание первой помощи при наличии у работодателя здравпункта), выполнение противопожарных мероприятий и эвакуации всех людей, находящихся в рабочей зоне;

е) подготовку работников для реализации мер по предупреждению аварий, обеспечению готовности к ним и к ликвидации их последствий, включая проведение регулярных тренировок в условиях, приближенных к реальным авариям.

5.3. С целью своевременного определения и понимания причин возникновения аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний работодатель устанавливает порядок расследования аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также оформления отчетных документов.

5.4. Результаты реагирования на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания оформляются работодателем в форме акта (Н-1) с указанием корректирующих мероприятий по устранению причин, повлекших их возникновение.

Разработал:

И.о. специалиста по охране труда

А.Ю. Смирнов

Код
26586635

Форма по ОКУД
по ОКПО

ГБУЗ «Инфекционная больница №2»
наименование организации

СОГЛАСОВАНО
Протокол от _____ 2019 г. № _____
Председатель профсоюзного комитета



О.В. Ильменев
" " _____ 2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест наименований профессий и должностей,
работа в которых дает право на обеспечение специальной
одеждой, специальной обувью и другими средствами
индивидуальной защиты за счет работодателя

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель

Главный врач

Номер документа	Дата составления
	20.12.2019



Д.Л. Завора
расшифровка подписи

" " _____ 2019 г.

Общая численность работников (фактическая): 422

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование рабочего места, профессии, должности	Краткое описание характера выполняемой работы.	Номер статьи Трудового кодекса РФ, других законов, пункта, наименование подраздела, раздела нормативного правового акта в соответствии, с которым установлена норма выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ)	Наименования одежды, обуви и других СИЗ	На какой срок выдаются
1	2	3	4	5	6	7
1	1 инфекционное отделение	Заведующий отделением, Врач-инфекционист,	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Платье х/б или Костюм х/б Перчатки	3 на 3 года до износа

		Врач-педиатр, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная, Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Санитарка			резиновые Тапочки кожаные на резиновой подошве или Тапочки кожаные на кожаной подошве Чулки х/б или Носки х/б Респиратор марлевый	1 пара на год 1 пара на год 2 пары на год 2 пары на год до износа
		Санитарка	Мойка суден, и другого медицинского инвентаря	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки резиновые	дежурный дежурные до износа
2	2 инфекционное отделение	Заведующий отделением, Врач-инфекционист, Врач-педиатр, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная, Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Санитарка	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Платье х/б или Костюм х/б Перчатки резиновые Тапочки кожаные на резиновой подошве или Тапочки кожаные на кожаной подошве Чулки х/б или Носки х/б Респиратор марлевый	3 на 3 года до износа 1 пара на год 1 пара на год 2 пары на год 2 пары на год до износа
		Санитарка	Мойка суден, и другого медицинского инвентаря	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки резиновые	дежурный дежурные до износа
3	3 инфекционное	Заведующий	Непосредственное	Постановление Минтруда РФ	Платье х/б или	3 на 3 года

	отделение	отделением Врач-педиатр, Врач-инфекционист, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная, Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Санитарка	обслуживание инфекционных больных	от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Костюм х/б Перчатки резиновые Тапочки кожаные на резиновой подошве или Тапочки кожаные на кожаной подошве Чулки х/б или Носки х/б Респиратор марлевый	до износа 1 пара на год 1 пара на год 2 пары на год 2 пары на год до износа
		Санитарка	Мойка суден, и другого медицинского инвентаря	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки резиновые	дежурный дежурные до износа
4	4 инфекционное отделение	Заведующий отделением, Врач-инфекционист, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная, Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Санитарка	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Платье х/б или Костюм х/б Перчатки резиновые Тапочки кожаные на резиновой подошве или Тапочки кожаные на кожаной подошве Чулки х/б или Носки х/б Респиратор марлевый	3 на 3 года до износа 1 пара на год 1 пара на год 2 пары на год 2 пары на год до износа
		Санитарка	Мойка суден, и другого медицинского инвентаря	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки	дежурный дежурные до износа

					резиновые	
5	5 инфекционное отделение	Заведующий отделением, Врач-инфекционист, Врач-педиатр, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная, Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Санитарка	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Платье х/б или Костюм х/б Перчатки резиновые Тапочки кожаные на резиновой подошве или Тапочки кожаные на кожаной подошве Чулки х/б или Носки х/б Респиратор марлевый	3 на 3 года до износа 1 пара на год 1 пара на год 2 пары на год 2 пары на год до износа
		Санитарка	Мойка суден, и другого медицинского инвентаря	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки резиновые	дежурный дежурные до износа
6	6 инфекционное отделение	Заведующий отделением, Врач-инфекционист, Врач-педиатр, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная, Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Санитарка	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Платье х/б или Костюм х/б Перчатки резиновые Тапочки кожаные на резиновой подошве или Тапочки кожаные на кожаной подошве Чулки х/б или Носки х/б Респиратор марлевый	3 на 3 года до износа 1 пара на год 1 пара на год 2 пары на год 2 пары на год до износа
		Санитарка	Мойка суден, и другого медицинского инвентаря	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Фартук непромокаемый Галоши	дежурный дежурные

					резиновые Перчатки резиновые	до износа
7	Патолого-анатомическое отделение	Заведующий отделением, Лаборант	Непосредственно занятые на работе с трупами и трупным материалом	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки резиновые Нарукавники клеенчатые Очки защитные	дежурный дежурные до износа дежурные до износа
		Санитарка	Младший медперсонал непосредственно занятый на работе с трупами и трупным материалом	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Комбинезон х/б Галоши резиновые Фартук непромокаемый Перчатки резиновые Нарукавники клеенчатые Очки защитные	2 на 2 года дежурный дежурные до износа дежурные до износа
8	Отделение реанимации и интенсивной терапии	Заведующий отделением, Врач-анестезиолог-реаниматолог, Врач клинической лабораторной диагностики, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная, Фельдшер-лаборант, Лаборант Сестра-хозяйка, Санитарка	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Платье х/б или Костюм х/б Перчатки резиновые Тапочки кожаные на резиновой подошве или Тапочки кожаные на кожаной подошве Чулки х/б или Носки х/б Респиратор марлевый	3 на 3 года до износа 1 пара на год 2 пары на год до износа
		Санитарка	Мойка суден, и другого медицинского инвентаря	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Фартук непромокаемый Галоши резиновые	дежурный дежурные

					Перчатки резиновые	до износа
9	Диагностическое отделение Рентгенкабинет, кабинет физиотерапии, кабинет эндоскопии, кабинет УЗИ, кабинет функциональной диагностики	Врач-рентгенолог, Рентгенлаборант, врачи-специалисты, Врач-эндоскопист, Врач УЗИ, Санитарка	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Платье х/б или Костюм х/б Фартук из просвинцованной резины Юбка из просвинцованной резины Перчатки из просвинцованной резины Перчатки х/б Очки для адаптации Фартук непромокаемый Перчатки резиновые	3 на 3 года дежурный дежурная до износа до износа дежурный до износа
10	Клинико-диагностическая лаборатория	Заведующий КДЛ Врач клинико-диагностической лаборатории, Фельдшер-лаборант, Лаборант, Санитарка	Непосредственное и постоянное выполнение работ по исследованию выделений и крови, поступающих от больных с инфекционными заболеваниями	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Нарукавники непромокаемые Очки защитные Галоши резиновые	дежурный дежурный до износа дежурные до износа 1 дежурные
		Санитарка	Мойка суден, и другого медицинского инвентаря	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки резиновые	дежурный дежурные до износа
11	Клинико-бактериологическая лаборатория	Заведующий КБЛ Врач-бактериолог, Врач-микробиолог, Фельдшер-лаборант, Лаборант,	Непосредственно и постоянно работающие с живыми культурами особо опасных инфекций - энцефалитов, менингита, орнитоза,	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки	дежурный дежурный до износа

		Санитарка	полиомиелита, риккетсиозов, холеры, сибирской язвы, чумы, бруцеллёза, туляремии		резиновые Нарукавники непромокаемые Очки защитные Галоши резиновые	дежурные до износа до износа 1дежурные
		Санитарка	Мойка суден, и другого медицинского инвентаря	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки резиновые	дежурный дежурные до износа
12	Приемное отделение	Заведующий отделением, Врач приемного отделения, Медицинская сестра приемного отделения, Медицинская сестра процедурной, Санитарка	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Платье х/б или Костюм х/б Перчатки резиновые Тапочки кожаные на резиновой подошве или Тапочки кожаные на кожаной подошве Чулки х/б или Носки х/б Респиратор марлевый	3 на 3 года до износа 1 пара на год 1 пара на год 2 пары на год 2 пары на год до износа
		Санитарка	Мойка суден, и другого медицинского инвентаря	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки резиновые	дежурный дежурные до износа
13	Общепольничный медицинский персонал	Главный врач, Заместитель главного врача по медицинской части, Главная медицинская сестра, Врач-эпидемиолог, Помощник врача-	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Платье х/б или Костюм х/б Перчатки резиновые Тапочки кожаные на резиновой подошве или	3 на 3 года до износа 1 пара на год

		эпидемиолога, Медицинский дезинфектор, Медицинский статистик, Медицинский регистратор, Медицинская сестра, Санитарка			Тапочки кожаные на кожаной подошве Чулки х/б или Носки х/б Респиратор марлевый	1 пара на год 2 пары на год 2 пары на год до износа
		Санитарка	Мойка суден, и другого медицинского инвентаря	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки резиновые	дежурный дежурные до износа
14	Аптека	Заведующий аптекой, Провизор, Фармацевт, Фасовщица Санитарка	Фармацевтический персонал, непосредственно занятый изготовлением, контролем и фасовкой лекарств	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Фартук х/б с нагрудником	дежурный
15	Пищеблок	Повар	Работа у плиты	Приказ Минтруда РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производствен- ных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 на год 2 на год до износа
		Кухонный рабочий, Подсобный рабочий,	При выполнении работ по чистке корнеплодов, мойке картофеля, мойке котлов	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 7, раздел II)	Фартук прорезиненный с нагрудником Рукавицы комбинирован- ные	1 на год 1 пара на год

					Галоши резиновые Перчатки резиновые	1 пара на год дежурные
		Кладовщик	Работе с прочими грузами, материалами	Приказ Минтруда РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Халат для защиты от общих производствен- ных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 пара на год 6 пар на год
		Уборщик производственных и служебных помещений	Непосредственно занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Приказ Минтруда РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Халат для защиты от общих производственн ых загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 пара на год 6 пар на год 12 пар на год
16	Прачечная	Рабочие прачечных (машинист по стирке белья)	Непосредственно занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Халат х/б Фартук непромокаемый Сапоги резиновые Портянки Косынка х/б или Колпак х/б	2 на 1,5 года дежурный 1 пара на год 2 пары на год 1 на год
		Уборщик производственных и служебных помещений	Непосредственно занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Халат х/б Галоши резиновые, Перчатки резиновые Косынка х/б или	1 пара на год 1 пара на год дежурные 1 на год

					Колпак х/б	
17	Общепольничный немедицинский персонал	Техник энергетической службы, Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования,	Непосредственно занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Приказ Минтруда РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. на год 1 пара на год 6 пар на год дежурные до износа до износа до износа
		Техник водопроводно - канализационной службы, Слесарь-сантехник	Непосредственно занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Приказ Минтруда РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Сапоги болотные с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство	1 пара на год 12 пар на год 12 пар на год до износа до износа до износа

					индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	
		Оператор хлораторной установки	Непосредственно занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	приказ Минздравсоцразвития РФ от 3 октября 2008 г. N 543н	Халат х/б или Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Костюм суконный Белье нательное Фартук прорезиненный с нагрудником кислотощелочестойкий Ботинки кожаные на полиуретановой подошве или сапоги резиновые Рукавицы суконные Перчатки резиновые Очки защитные Противогаз	1 на год 1 на год 2 компл. на год 1 на год 1 пара на год 4 пары на год 3 пары на год до износа до износа
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Садовник	Непосредственно занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Приказ Минтруда РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Респиратор Щиток защитный лицевой или очки защитные Комбинезон х/б или Халат х/б или Костюм х/б	до износа до износа 1 на год

					Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	1 пара на год 6 пар на год 12 пар на год
		Водитель	Управление автомобилем	Приказ Минтруда РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Костюм х/б или Халат х/б Перчатки с полимерным покрытием	1 на год 6 пар на год
		Уборщик территории	Непосредственно занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Приказ Минтруда РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. на год 2 шт. на год 1 пара на год 6 пар на год
		Уборщик производственных и служебных помещений	Непосредственно занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Халат х/б Галоши резиновые, Перчатки резиновые Косынка х/б или Колпак х/б	1 пара на год 1 пара на год дежурные 1 на год
18	Дезинфекционное отделение	Заведующий отделением, Врач-дезинфектолог	Непосредственное выполнение работ по дезинфекции	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11)	Халат х/б или Костюм х/б Колпак или	2 на год 2 на год

				Приказ Минтруда РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 (Приложение № 2)	косынка х/б Респиратор РУ-60М РПГ-67 патрон марки А Очки защитные Полотенце х/б Перчатки резиновые	1 до износа 1 до износа 2 на год 6 пар на год
		Инструктор-дезинфектор, Медицинский дезинфектор	Непосредственное выполнение работ по очаговой, камерной и профилактической дезинфекции, дезинсекции, дератизации	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11) Приказ Минтруда РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 (Приложение № 2)	Халат х/б или Костюм х/б Колпак или косынка х/б Сапоги резиновые Респиратор РУ-60М РПГ-67 патрон марки А Очки защитные Полотенце х/б Перчатки резиновые	2 на год 2 на год 1 пара до износа 1 до износа 1 до износа 2 на год 6 пар на год
		Кладовщик	Фасовка и хранение дезсредств, выдача со склада дезсредств, пищевой основы для приготовления ядоприманок, уборка склада.	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11) Приказ Минтруда РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 (Приложение № 2)	Халат х/б или Костюм х/б Перчатки резиновые	2 на год 6 пар на год
		Медицинский регистратор	Прием сведений об инфекционной заболеваемости	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11) Приказ Минтруда РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 (Приложение № 2)	Халат х/б или Костюм х/б	1 на год
		Санитарка	Непосредственное выполнение работ по дезинфекции	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11) Приказ Минтруда РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 (Приложение № 2)	Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце х/б Перчатки резиновые	2 на год 2 на год 2 на год дежурные

Код
26586635

Форма по ОКУД
по ОКПО

ГБУЗ «Инфекционная больница №2»
наименование организации

СОГЛАСОВАНО
Протокол от _____ 2019 г. № _____
Председатель профсоюзного комитета



О.В. Ильменев _____ 2019 г.
" " " "

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест наименований профессий и должностей,
работа в которых дает право на обеспечение смывающих и
обезвреживающих средств за счет работодателя

УТВЕРЖДАЮ



Руководитель _____
Д.Л. Завора
расшифровка подписи

Номер документа	Дата составления
	20.12.2019

" " " " _____ 2019 г.

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи
(в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н)

Общая численность работников (фактическая) 422

Профессия, вид работы	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1 Главный врач, заместитель главного врача по медицинской части, заместитель главного врача по КЭР, главная медицинская сестра, заведующий отделением, врач анестезиолог-реаниматолог, медицинский лаборант, врач педиатр, врач инфекционист, врач-рентгенолог, рентген	2 Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	3 Работы с бактериально опасными средами; работы при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	4 Средство, дезинфицирующее из расчета 100 г на одного работающего

<p>лаборант, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра процедурная, сестра-хозяйка, санитарка, Врач физиотерапевт, медицинская сестра по физиотерапии, санитарка физиотерапевтического кабинета, Врач эндоскопии, медицинская сестра кабинета эндоскопии, санитарка кабинета эндоскопии. Врач –УЗИ, медицинская сестра кабинета УЗИ, санитарка кабинета УЗИ, Врач -функциональной диагностики, медицинская сестра каб.функ.диаг., санитарка каб.функ.диаг. врач бактериолог, врач микробиолог, фельдшер-лаборант, лаборант, врач клинико-диагностической лаборатории, врач- эпидемиолог, врач-гастроэнтеролог, врач-невролог, врач- нефролог, врач- терапевт, врач - эндокринолог, врач-офтальмолог, врач-акушер-гинеколог, врач – диетолог. помощник врача эпидемиолога, медицинский дезинфектор, медицинский регистратор, медицинская сестра кабинета (ректоромоноскопии), медицинская сестра. санитарка кабинета (ректоромоноскопии), парикмахер, Заведующий аптекой, Провизор, Фармацевт, Фасовщица Заведующая прачечной, рабочие прачечных (машинист по стирке белья), уборщик производственных и служебных помещений, кастелянша</p>	<p>Мыло или жидкие моющие средства</p>	<p>Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями</p>	<p>Мыло или жидкие моющие средства 200 г или 250мл</p>
<p>Начальник технического отдела, Техник водопроводно - канализационной службы, Техник энергетической службы, Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, Слесарь-сантехник, Оператор оборудования для обезвреживания отходов, Оператор хлораторной установки, Водитель автомобиля</p>	<p>Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства</p>	<p>Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли</p>	<p>300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p>
<p>Начальник хозяйственного отдела, Кладовщик</p>		<p>Работы, связанные с</p>	

хозяйственного отдела, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Уборщик производственных и служебных помещений, Садовник, Уборщик территории, Подсобный рабочий	Мыло или жидкие моющие средства	легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства 200 г или 250мл
Повар, Кухонный рабочий, Подсобный рабочий, Уборщик производственных и служебных помещений, Кладовщик	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией)	100 мл
Заведующий дезинфекционным отделением, врач дезинфектолог, медицинский дезинфектор, инструктор дезинфектор, санитарка	Мыло или жидкие моющие средства, мыло хозяйственное, регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии, средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями (по дезинфекции). Работы связанные с дезинфицирующими средствами, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках с полимерным покрытием. Работы при нахождении рабочего места удаленного от стационарных санитарно-бытовых узлов.	Мыло или жидкие моющие средства 200 г или 250мл (для рук), 300 г или 500 мл (для тела), 1 кусок (200 г) на 2 мес., 100 мл, 100 мл,

Приложение №3
к Положению об охране труда
ГБУЗ «Инфекционная
больница № 2»

Код
26586635

Форма по ОКУД
по ОКПО

ГБУЗ «Инфекционная больница №2»
наименование организации

СОГЛАСОВАНО
Протокол от _____ 2019 г. № _____
Председатель профсоюзного комитета



О.В. Ильменев
" " _____ 2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест наименований профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение молока или равноценных продуктов питания и лечебно-профилактического питания, либо производится замена компенсационной выплатой, эквивалентной стоимости молока

Общая численность работников (фактическая) 422

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель _____
Г.Ильменев



Д.Л. Завора
расшифровка подписи

_____ 2019 г.

Номер документа	Дата составления
	20.12.2019

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование рабочего места, профессии, должности	Краткое описание характера выполняемой работы. Перечень и фактические уровни вредных производственных факторов и вредных химических веществ (по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда)	Номер статьи Трудового кодекса РФ, других законов, пункта, наименование подраздела, раздела нормативного правового акта в соответствии, с которым установлена выдача молока (равноценных продуктов питания) и лечебно-профилактического питания или замена компенсационной выплатой, эквивалентной стоимости молока	Количество молока или равноценных продуктов питания, номер меню лечебно-профилактического питания*	Размер компенсации*

1	2	3	4	5	6	7
1	Администрация	Главный врач, заместитель главного врача по медицинской части, главная медицинская сестра	работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний.	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерство Здравоохранения и Социального Развития Российской Федерации от 16.02. 2009 Г. N 45н	0,5 л	20 руб. 30 коп.
2	Приемное отделение	Заведующий приемным отделением, врач приемного отделения, старшая медицинская сестра, медицинская сестра приемного отделения, медицинская сестра процедурная, санитарка приемного отделения, санитарка для переноски сопровождения больных в лечебно-диагностические отделения (кабинеты).	работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний. Работа с препаратами включенными в перечень вредных производственных факторов при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, или замена компенсационной выплатой, эквивалентной стоимости молока (этанол, хлор диоксид+, калий иодид, калий хлорид, кальций дихлорид, магний сульфат, натрий гидрокарбонат, натрий хлорид, ртуть и её соединения, аммоний хлорид, пергидроль, этилбензол), антисептики.	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерство Здравоохранения и Социального Развития Российской Федерации от 16.02. 2009 Г. N 45н	0,5 л	20 руб. 30 коп.
3	1 инфекционное отделение	Заведующий отделением, врач педиатр, врач инфекционист, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра процедурная, сестра-хозяйка, санитарка.	работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний. Работа с препаратами включенными в перечень вредных производственных факторов при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерство Здравоохранения и Социального Развития Российской Федерации от 16.02. 2009 Г. N 45н	0,5 л	20 руб. 30 коп.

			других равноценных пищевых продуктов, или замена компенсационной выплатой, эквивалентной стоимости молока (этанол, хлор диоксид+, калий иодид, калий хлорид, кальций дихлорид, магний сульфат, натрий гидрокарбонат, натрий хлорид, ртуть и её соединения, аммоний хлорид, пергидроль, этилбензол), антисептики.			
4	4 инфекционное отделение	Заведующий отделением, врач педиатр, врач инфекционист, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра процедурная, сестра-хозяйка, санитарка.	работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний. Работа с препаратами включенными в перечень вредных производственных факторов при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, или замена компенсационной выплатой, эквивалентной стоимости молока (этанол, хлор диоксид+, калий иодид, калий хлорид, кальций дихлорид, магний сульфат, натрий гидрокарбонат, натрий хлорид, ртуть и её соединения, аммоний хлорид, пергидроль, этилбензол), антисептики.	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерство Здравоохранения и Социального Развития Российской Федерации от 16.02. 2009 Г. N 45н	0,5 л	20 руб. 30 коп.
5	5 инфекционное отделение	Заведующий отделением, врач педиатр, врач инфекционист, старшая медицинская	работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний. Работа с препаратами	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерство Здравоохранения и Социального Развития Российской Федерации от 16.02. 2009 Г. N 45н	0,5 л	20 руб. 30 коп.

		сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра процедурная, сестра-хозяйка, санитарка.	включенными в перечень вредных производственных факторов при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, или замена компенсационной выплатой, эквивалентной стоимости молока (этанол, хлор диоксид+, калий иодид, калий хлорид, кальций дихлорид, магний сульфат, натрий гидрокарбонат, натрий хлорид, ртуть и её соединения, аммоний хлорид, пергидроль, этилбензол), антисептики.			
6	6 инфекционное отделение (детское и взрослое отделения)	Заведующий отделением, врач педиатр, врач инфекционист, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра процедурная, сестра-хозяйка, санитарка.	работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний. Работа с препаратами включенными в перечень вредных производственных факторов при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, или замена компенсационной выплатой, эквивалентной стоимости молока (этанол, хлор диоксид+, калий иодид, калий хлорид, кальций дихлорид, магний сульфат, натрий гидрокарбонат, натрий хлорид, ртуть и её соединения, аммоний хлорид, пергидроль, этилбензол),	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерство Здравоохранения и Социального Развития Российской Федерации от 16.02. 2009 Г. N 45н	0,5 л	20 руб. 30 коп.

			антисептики.			
7	Отделение реанимации и интенсивной терапии	Заведующий отделением, врач анестезиолог-реаниматолог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинский лаборант, сестра-хозяйка, санитарка.	работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний. Работа с препаратами включенными в перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (калий иодид, калий хлорид, кальций дихлорид, магний сульфат, натрий гидрокарбонат, натрий хлорид, ртуть и её соединения, аммоний хлорид, пергидроль, этанол, этилбензол) применение галогенопроизводных (хлор, иод, трихлорэтилен), антисептики.	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерство Здравоохранения и Социального Развития Российской Федерации от 16.02. 2009 г. № 45н	0,5 л	20 руб. 30 коп.
8	Стационар дневного пребывания	Заведующий отделением, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра процедурная, сестра-хозяйка, санитарка.	контактом с возбудителями инфекционных работа, связанная с непосредственным заболеваний.	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерство Здравоохранения и Социального Развития Российской Федерации от 16.02. 2009 Г. N 45н	0,5 л	20 руб. 30 коп.
9	Диагностическое отделение	Заведующий отделением (врач-специалист).	контактом с возбудителями инфекционных работа, связанная с непосредственным заболеваний.	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерство Здравоохранения и Социального Развития Российской Федерации от 16.02. 2009 Г. N 45н	0,5 л	20 руб. 30 коп.
10	Рентген кабинет	Врач-рентгенолог, рентген лаборант, санитарка рентгенкабинета.	непосредственно занятые на рентгенодиагностике, флюорографии, на ротационной	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерство Здравоохранения и Социального Развития Российской Федерации от 16.02. 2009 Г.	0,5 л	20 руб. 30 коп.

			рентгенотерапевтической установке с визуальным контролем. Работа с препаратами включенными в перечень вредных производственных факторов (этанол, хлор диоксид+)	№ 45н		
11	Кабинет физиотерапии	Врач физиотерапевт, медицинская сестра по физиотерапии, санитарка физиотерапевтического кабинета.	работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний. непосредственно занятые на физиотерапевтическом оборудовании. Работа с препаратами включенными в перечень вредных производственных факторов (этанол, хлор диоксид+)	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерство Здравоохранения и Социального Развития Российской Федерации от 16.02. 2009 Г. № 45н	0,5 л	20 руб. 30 коп.
12	Кабинет эндоскопии	Врач эндоскопии, медицинская сестра кабинета эндоскопии, санитарка кабинета эндоскопии.	работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний. непосредственно занятые на эндоскопическом оборудовании. Работа с препаратами включенными в перечень вредных производственных факторов (этанол, хлор диоксид+)	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерство Здравоохранения и Социального Развития Российской Федерации от 16.02. 2009 Г. № 45н	0,5 л	20 руб. 30 коп.
13	Кабинет УЗИ	Врач –УЗИ, медицинская сестра кабинета УЗИ, санитарка кабинета УЗИ	работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний. непосредственно занятые на УЗИ оборудовании. Работа с препаратами включенными в перечень вредных производственных факторов (этанол, хлор	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерство Здравоохранения и Социального Развития Российской Федерации от 16.02. 2009 Г. № 45н	0,5 л	20 руб. 30 коп.

			диоксид+)			
14	Кабинет функциональной диагностики	Врач - функциональной диагностики, медицинская сестра кабинета функциональной диагностики, санитарка кабинета функциональной диагностики.	работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний. Работа с препаратами включенными в перечень вредных производственных факторов (этанол, хлор диоксид+)	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерство Здравоохранения и Социального Развития Российской Федерации от 16.02. 2009 Г. N 45н	0,5 л	20 руб. 30 коп.
15	Бактериологическая лаборатория	Заведующая БКЛ лабораторией, врач бактериолог, врач микробиолог, фельдшер-лаборант, лаборант, санитарка	работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний. непосредственно и постоянно работающих с живыми культурами особо опасных инфекций - энцефалитов, менингита, орнитоза, полиомиелита, риккетсиозов, холеры, сибирской язвы, чумы, бруцеллёза, туляремии.	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерство Здравоохранения и Социального Развития Российской Федерации от 16.02. 2009 Г. N 45н	0,5 л	20 руб. 30 коп.
16	Клинико - диагностическая лаборатория	Заведующая КДЛ, врач клинико-диагностической лаборатории, фельдшер-лаборант, лаборант, санитарка	работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний. по исследованию выделений и крови, поступающих от больных с инфекционными заболеваниями.	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерство Здравоохранения и Социального Развития Российской Федерации от 16.02. 2009 Г. N 45н	0,5 л	20 руб. 30 коп.
17	Патолого-анатомическое отделение	Заведующий отделением, фельдшер-лаборант, лаборант, санитарка.	работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний. непосредственно и постоянно работающих с особо опасных инфекций - энцефалитов, менингита, орнитоза, полиомиелита, риккетсиозов, холеры, сибирской язвы,	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерство Здравоохранения и Социального Развития Российской Федерации от 16.02. 2009 Г. N 45н	0,5 л	20 руб. 30 коп.

			чумы, бруцеллёза, туляремии.			
18	Общепольничный медицинский персонал	<p><u>Врачи:</u> врач-эпидемиолог. <u>Врач-специалист</u> врач-невролог, врач-терапевт, врач-офтальмолог, врач-акушер-гинеколог. <u>Средний медицинский персонал:</u> помощник врача эпидемиолога, медицинский дезинфектор, медицинская сестра. <u>Младший медицинский персонал:</u> санитарка.</p>	работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний.	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерство Здравоохранения и Социального Развития Российской Федерации от 16.02. 2009 Г. N 45н	0,5 л	20 руб. 30 коп.
19	3 инфекционное отделение	Заведующий отделением, врач педиатр, врач инфекционист, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра процедурная, сестра-хозяйка, санитарка.	<p>работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний. Работа с препаратами включенными в перечень вредных производственных факторов при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, или замена компенсационной выплатой, эквивалентной стоимости молока (этанол, хлор диоксид+, калий иодид, калий хлорид, кальций дихлорид, магний сульфат, натрий гидрокарбонат, натрий хлорид, ртуть и её соединения, аммоний хлорид, пергидроль, этилбензол),</p>	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерство Здравоохранения и Социального Развития Российской Федерации от 16.02. 2009 Г. N 45н	0,5 л	20 руб. 30 коп.

			антисептики.			
20	2 инфекционное отделение	Заведующий отделением, врач педиатр, врач инфекционист, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра процедурная, сестра-хозяйка, санитарка.	работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний. Работа с препаратами включенными в перечень вредных производственных факторов при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, или замена компенсационной выплатой, эквивалентной стоимости молока (этанол, хлор диоксид+, калий иодид, калий хлорид, кальций дихлорид, магний сульфат, натрий гидрокарбонат, натрий хлорид, ртуть и её соединения, аммоний хлорид, пергидроль, этилбензол), антисептики.	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерство Здравоохранения и Социального Развития Российской Федерации от 16.02. 2009 Г. N 45н	0,5 л	20 руб. 30 коп.
21	Дезинфекционное отделение	Заведующий дезинфекционным отделением, врач дезинфектолог, медицинский дезинфектор, инструктор дезинфектор, санитарка, водитель, кладовщик	Непосредственное выполнение работ по дезинфекции, дезинсекции, дератизации, хранение и выдача со склада дезсредств.	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерство Здравоохранения и Социального Развития Российской Федерации от 16.02. 2009 г. N 45н	0,5 л	20 руб. 30 коп.

* Индексацию компенсационной выплаты осуществлять пропорционально росту цен на молоко в розничной торговле г. Сочи. Данные о росте цен получать у компетентного подразделения органа исполнительной власти Краснодарского края.

Код
26586635

Форма по ОКУД
по ОКПО

ГБУЗ «Инфекционная больница №2»
наименование организации

СОГЛАСОВАНО
Протокол от _____ 2019 г. № _____
Председатель профсоюзного комитета



О.В. Ильменев
" " _____ 2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест наименований профессий и должностей, работа в которых дает право на досрочное назначение трудовой пенсии по статье 30 Федерального закона от 28.12.13 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»

Регистрационный номер в ПФ РФ 033-022-025269
Общая численность работников (фактическая) 422

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель _____
Д.Л. Завора
расшифровка подписи



" " _____ 2019 г.

Номер документа	Дата составления
	20.12.2019

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование рабочего места, профессии, должности	Краткое описание характера выполняемой работы. Коды вредных производственных факторов	Наименования документов, подтверждающих право на досрочное назначение трудовой пенсии	Наименование подпункта, пункта, статьи Закона, подраздела, раздела Списка, кода позиции Списка	Занятость (постоянная или по фактически отработанному времени)
1	2	3	4	5	6	7
1	Администрация	Главный врач, Заместитель главного врача по медицинской	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения	Штатное расписание, приказы, ф Т-2,	п. 20 ст.30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых	постоянная

		части, Главная медицинская сестра	в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	пенсиях», Списанием №2, разделом № XXIV, подразделом №а, позицией 226 0000а	
2	Приемное отделение	Заведующий отделением, Врач приемного отделения, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра приемного отделения, Медицинская сестра процедурной, Санитарка приемного отделения, Санитарка для переноски сопровождения больных в лечебно-диагностические отделения (кабинеты)	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	Штатное расписание, приказы, ф Т-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	п. 20 ст .30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списанием №2, разделом № XXIV, подразделом №а, позицией 226 0000а	постоянная
3	1 инфекционное отделение	Заведующий отделением, Врач-педиатр, Врач-инфекционист, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная, Медицинская сестра процедурная, Сестра-хозяйка, Санитарка	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	п. 20 ст .30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списанием №2, разделом № XXIV, подразделом №а, позицией 226 0000а	постоянная
4	2 инфекционное отделение	Заведующий отделением, Врач-педиатр, Врач-инфекционист, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная, Медицинская сестра процедурная, Сестра-хозяйка, Санитарка	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	п. 20 ст .30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списанием №2, разделом № XXIV, подразделом №а, позицией 226 0000а	постоянная
5	3 инфекционное отделение	Заведующий отделением, Врач-педиатр, Врач-инфекционист, Старшая медицинская	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные	п. 20 ст .30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списанием №2,	постоянная

		сестра, Медицинская сестра палатная, Медицинская сестра процедурная, Сестра-хозяйка, Санитарка	муниципальных учреждениях здравоохранения	списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	разделом № XXIV, подразделом №а, позицией 226 0000а	
6	4 инфекционное отделение	Заведующий отделением, Врач-инфекционист, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная, Медицинская сестра процедурная, Сестра-хозяйка, Санитарка	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	п. 20 ст .30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №2, разделом № XXIV, подразделом №а, позицией 226 0000а	постоянная
7	5 инфекционное отделение	Заведующий отделением, Врач-инфекционист, Врач-педиатр, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная, Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Санитарка	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	п. 20 ст .30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №2, разделом № XXIV, подразделом №а, позицией 226 0000а	постоянная
8	6 инфекционное отделение	Заведующий отделением, Врач-инфекционист, Врач-педиатр, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная, Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Санитарка	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	п. 20 ст .30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №2, разделом № XXIV, подразделом №а, позицией 226 0000а	постоянная
9	Отделение реанимации и интенсивной терапии	Заведующий отделением, Врач-анестезиолог- реаниматолог, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная, Медицинский лаборант,	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля	п. 20 ст .30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №2, разделом № XXIV, подразделом №а,	постоянная

		Сестра-хозяйка, Санитарка	здравоохранения	учета рабочего времени	позицией 226 0000а	
10	Диагностическое отделение	Врач-рентгенолог, Рентгенлаборант, Санитарка	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	п. 20 ст .30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №1, разделом № XIX, позицией 12300000- 20426,12300000-24577, 12300000-24713, Списком №2, разделом № XXIV, 22600000-14467	постоянная
		Врач функциональной диагностики, врач-УЗИ, врач-физиотерапевт, врач- эндоскопии, медицинская сестра, санитарка			п. 20 ст .30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №2, разделом № XXIV, подразделом №а, позицией 226 0000а	постоянная
11	Клинико- диагностическая лаборатория	Заведующая КДЛ, Врач клинико-диагностической лаборатории, Фельдшер-лаборант, Лаборант, Санитарка	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	п. 20 ст .30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №2, разделом № XXIV, подразделом №а, позицией 226 0000а	постоянная
12	Бактериологи- ческая лаборатория	Заведующая, Врач- бактериолог, врач- микробиолог, Фельдшер-лаборант, Лаборант, Санитарка	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	п. 20 ст .30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №2, разделом № XXIV, подразделом №а, позицией 226 0000а	постоянная
13	Патолого- анатомическое	Заведующий отделением, Лаборант,	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения	Штатное расписание, приказы, фТ-2,	п. 20 ст .30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых	постоянная

	отделение	Фельдшер-лаборант, Санитарка	в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	пенсиях», Списанием №2, разделом № XXIV, подразделом №а, позицией 22600000-14467	
14	Общепольничный медицинский персонал	Врач-невролог, Врач-терапевт, Врач-офтальмолог, Врач-акушер-гинеколог, Врач-диетолог, Медицинский регистратор, Врач-эпидемиолог, Помощник врача-эпидемиолога, Медицинский дезинфектор, Медицинская сестра ректоманоскопии, Медицинская сестра, Медицинская сестра диетическая, Санитарка, Санитарка уборщица, Санитарка ваннщица, Санитарка для сопровождения больных, Санитарка кабинета ректоманоскопии,	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	п. 20 ст .30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списанием №2, разделом № XXIV, подразделом №а, позицией 226 0000а	постоянная
15	Стационар дневного пребывания	Заведующий отделением, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная, Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Санитарка.	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	п. 20 ст .30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списанием №2, разделом № XXIV, подразделом №а, позицией 226 0000а	постоянная
16	Дезинфекционное отделение	Заведующий отделением, врач дезинфектолог, медицинский дезинфектор, инструктор дезинфектор,	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные	п. 20 ст .30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списанием №2, разделом № XXIV,	постоянная

		медицинский регистратор, санитарка	учреждениях здравоохранения	инструкции, табеля учета рабочего времени	подразделом №а, позицией 226 0000а	
--	--	---------------------------------------	--------------------------------	-------------------------------------------------	---------------------------------------	--

Код
26586635

Форма по ОКУД
по ОКПО

ГБУЗ «Инфекционная больница №2»
наименование организации



СОГЛАСОВАНО
Протокол от _____ 2019 года № _____
Председатель профсоюзного комитета
О.В. Ильменев
" " _____ 2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест наименований профессий и должностей,
работники которых подлежат обязательным периодическим
медицинским осмотрам

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель Главного врача
Д.Л. Завора
подпись _____ 2019 г.
расшифровка подписи

Номер документа	Дата составления
	20.12.2019

Общая численность работников (фактическая) 422

№ п/п	Наименование рабочего места, профессии, должности	Вредные работы и (или) опасные производственные факторы	№ по приказам № 302Н от 12.04.2011г	Периодичность проведения медицинских осмотров		Кол-во лиц, подлежащих медосмотрам		
				В ЛПУ	В центре профпатологии	Всего	Из них женщин	В текущем году
1	Администрация Главный врач, заместитель главного врача по медицинской части, заместитель главного врача по КЭР, главная медицинская сестра	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений, инфицированный материал и материал, зараженный, электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ, Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил.1,п.2.4,п.4.1, п.3.2.2.4,п.3.12; прил.2,п.17	1 раз в год	4	2	4	2

2	Приемное отделение	Заведующий приемным отделением, врач приемного отделения, старшая медицинская сестра, медицинская сестра приемного отделения, медицинская сестра процедурная, санитарка приемного отделения, санитарка для переноски сопровождения больных в лечебно-диагностические отделения (кабинеты).	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений, инфицированный материал и материал, зараженный, электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ, Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил.1,п.2.4,п.4.1, п.3.12; прил.2,п.17	1 раз в год		19	12	19	12
3	1 инфекционное отделение	Заведующий отделением, врач педиатр, врач инфекционист, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра процедурная, сестра-хозяйка, санитарка.	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений, инфицированный материал и материал, зараженный, электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ, Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил.1,п.2.4,п.4.1, п.3.12; прил.2,п.17	1 раз в год		24	24	24	24
4	4 инфекционное отделение	Заведующий отделением, врач педиатр, врач инфекционист, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра процедурная, сестра-хозяйка, санитарка.	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений, инфицированный материал и материал, зараженный, электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ, Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил.1,п.2.4,п.4.1, п.3.12; прил.2,п.17	1 раз в год		18	18	18	18
5	5 инфекционное отделение	Заведующий отделением, врач педиатр, врач инфекционист, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра процедурная, сестра-хозяйка, санитарка.	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений, инфицированный материал и материал, зараженный, электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ, Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил.1,п.2.4,п.4.1,п.3.12; прил.2,п.17	1 раз в год		37	35	37	35
6	6 инфекционное отделение (детское и	Заведующий отделением, врач педиатр, врач инфекционист, старшая медицинская сестра,	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений, инфицированный материал и материал, зараженный, электромагнитное поле	прил.1,п.2.4,п.4.1, п.3.12; прил.2,п.17	1 раз в год		50	48	50	48

	взрослое)	медицинская сестра палатная, медицинская сестра процедурная, сестра-хозяйка, санитарка.	широкополосного спектра частот от ПЭВМ, Световая среда (искусственное и естественное освещение)							
7	Отделение реанимации и интенсивной терапии	Заведующий отделением, врач анестезиолог-реаниматолог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинский лаборант, сестра-хозяйка, санитарка.	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений, инфицированный материал и материал, зараженный, электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ, Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил.1,п.2.4,п.4.1, п.3.12; прил.2,п.17	1 раз в год		32	26	32	26
8	Диагностическое отделение	Заведующий отделением (врач-специалист). Врач-рентгенолог, рентген лаборант, санитарка. Врач физиотерапевт, медицинская сестра по физиотерапии, санитарка физиотерапевтического кабинета. Врач эндоскопии, медицинская сестра кабинета эндоскопии, санитарка кабинета эндоскопии. Врач –УЗИ, медицинская сестра кабинета УЗИ, санитарка кабинета УЗИ Врач -функциональной диагностики, медицинская сестра каб.функ.диаг., санитарка каб.функ.диаг.	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений, инфицированный материал и материал, зараженный, электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ, Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил.1,п.2.4,п.4.1, п.3.2.2.4,п.3.12; прил.2,п.17	1 раз в год		15	14	15	14
9	Бактериологическая лаборатория	Заведующая БКЛ лабораторией, врач бактериолог, врач	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений, инфицированный материал и материал,	прил.1,п.2.4,п.4.1, п.3.2.2.4,п.3.12; прил.2,п.17	1 раз в год		17	16	17	16

	рия	микробиолог, фельдшер-лаборант, лаборант, санитарка	зараженный, электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ, Световая среда (искусственное и естественное освещение)							
10	Клинико – диагностическая лаборатория	Заведующая КДЛ, врач клинико-диагностической лаборатории, фельдшер-лаборант, лаборант, санитарка	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений, инфицированный материал и материал, зараженный, электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ, Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил.1,п.2.4,п.4.1, п.3.2.2.4,п.3.12; прил.2,п.17	1 раз в год		15	15	15	15
11	Патолого-анатомическое отделение	Заведующий отделением, фельдшер-лаборант, лаборант, санитарка.	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений, инфицированный материал и материал, зараженный, электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ, Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил.1,п.2.4,п.4.1, п.3.2.2.4,п.3.12; прил.2,п.17	1 раз в год		2	0	2	0
12	Обще-больничный медицинский персонал	врач- эпидемиолог, врач-гастроэнтеролог, врач-невролог, врач- нефролог, врач- терапевт, врач -эндокринолог, врач-офтальмолог, врач- акушер-гинеколог, врач – диетолог. помощник врача эпидемиолога, медицинский дезинфектор, медицинский регистратор, медицинская сестра кабинета (ректоромоноскопии), медицинская сестра. санитарка кабинета (ректоромоноскопии), санитарка.	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений, инфицированный материал и материал, зараженный, электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ, Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил.1,п.2.4,п.4.1, п.3.2.2.4,п.3.12; прил.2,п.17	1 раз в год		29	25	29	25
13	Пищеблок	Повар,	Тяжесть трудового процесса. Световая	прил.1,п.2.4,п.4.1,	1 раз в год		14	11	14	11

		Кухонный рабочий, Кладовщик	среда (искусственное и естественное освещение), физические перегрузки	п.3.2.2.4(5.2.2), п.4.2.3 (6.2.3); п.3.12 прил.2,п.17						
14	Обще- больничный немеди- цинский персонал	рабочий специальных установок и сооружений, слесарь - сантехник, Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, техник вкс, парикмахер. Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, садовник, дворник, уборщик служебных помещений Заместитель главного врача по экономическим вопросам, Заместитель главного врача по хозяйственным вопросам, Главный бухгалтер. Юрисконсульт, Делопроизводитель, Специалист по охране труда, Специалист гражданской обороны Начальник по гражданской обороне и мобилизационной работе, Специалист, Уборщик служебных помещений, Кастелянша, Начальник планового отдела, Экономист, Начальник отдела маркетинга и закупок, Экономист-маркетолог, Специалист по государственным	Тяжесть трудового процесса. Электромагнитные излучения зрительно-напряженные работы (компьютер), физические перегрузки	прил.1,п.2.4,п.4.1, п.3.2.2.4(5.2.2), п.4.2.3 (6.2.3), п.3.12;п.1.2.1, п.1.2.25., прил.2,п.17	1 раз в год		83	68	83	68
					1 раз в 2 года					

		закупкам, Заместитель главного бухгалтера, Бухгалтер, Начальник отдела кадров, Специалист по кадрам, Программист, Оператор электронно-вычислительных машин, Водитель автомобиля, Начальник хозяйственного отдела, Кладовщик хозяйственного отдела,	Управление транспортным средством, горюче смазочные материалы							
15	Прачечная	Заведующая прачечной, Рабочие прачечных (машинист по стирке белья) , Кастелянша, Уборщик производственных и служебных помещений.,	Синтетические моющие средства, физические перегрузки	прил.1,п.2.4,п.4.1, п.3.2.2.4(5.2.2), п.4.2.3 (6.2.3); п.3.12 прил.2,п.17	1 раз в год		7	7	7	7
16	3 инфекционное отделение	Заведующий отделением, врач педиатр, врач инфекционист, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра процедурная, сестра-хозяйка, санитарка.	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений, инфицированный материал и материал, зараженный, электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ, Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил.1,п.2.4,п.4.1, п.3.2.2.4,п.3.12; прил.2,п.17	1 раз в год		20	19	20	19
17	2 инфекционное отделение	Заведующий отделением, врач педиатр, врач инфекционист, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра процедурная, сестра-хозяйка, санитарка.	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений, инфицированный материал и материал, зараженный, электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ, Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил.1,п.2.4,п.4.1, п.3.2.2.4,п.3.12; прил.2,п.17	1 раз в год		19	19	19	19
18	Дезинфекционное отделение	Заведующий отделением, врач дезинфектолог, санитарка,	Работы по дезинфекции в очагах инфекционных заболеваний	прил.1,п.1.2.8.1, п.3.12; п.1.3.2.14 прил.2,п.17	1 раз в год		2	2	2	2
		медицинский	Работы по дератизации, дезинфекции,	прил.1, п.1.3.2.2,	1 раз в год		15	14	15	14

		дезинфектор, инструктор дезинфектор, кладовщик	дезинсекции	п. 1.3.2.14, п.2.4, п.2.5.1, п. 2.6, прил.2,п.17							
--	--	------------------------------------------------------	-------------	-----------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Приложение №4
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзного комитета
ГБУЗ «Инфекционная больница №2»

О. В. Ильменев

« » 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач

ГБУЗ «Инфекционная больница №2»

Д. Л. Завора

« » 2019 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2019 – 2022 годы

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, вывождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Проведение обязательных периодических медосмотров	Чел.	300	150,0	1 раз в год	Ответственный по ОТ, главная медицинская сестра				
2	Оборудование уголка по охранным документам, раздаточной документации, разработка, издание инструкций по охране труда	Руб.		10,0	В течении года	Ответственный по ОТ				

3	Защита работников от поражения эл. током - Проведение замеров сопротивления изоляции - Нанесение знаков эл. безопасности у розеток с указанием номинального напряжения.	Руб.		2,0	В течении года	Ответственный по ОТ				
		Шт.	10	5,0						
4	Санитарно оздоровительные мероприятия: - приобретение аптечек - приобретение мыла	Руб.		10,0	1 раз в 6 месяцев	Комиссия по ОТ				
5	Обеспечение работников индивидуальными средствами защиты, спецодеждой, в соответствии с установленными требованиями и нормами	Руб.		230,0	В течении года (постоянно)	Ответственный по ОТ				
6	Проведение мероприятий по поддержанию санитарно-технического состояния территории	Руб.		5,0	Согласно плана работы комиссии ОТ	Комиссия по ОТ				
7	Нанесение на производственное оборудование (органы управления и контроля, элементы конструкции), коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	Руб.		5,0	В течении года	Ответственный по ОТ				
8	Организация обучения, проверки знаний по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве	Руб.		70,0	В течении года	Ответственный по ОТ				
9	Устройство новых и	Руб.		50,0	В течении	Комиссия по				

	реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, установок кондиционирования воздуха в помещениях				года	от				
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	------	----	--	--	--	--

Итого: 537 тыс. руб.

Составил: и.о. специалиста по охране труда

А.Ю. Смирнов

Приложение №5
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель
профсоюзного комитета
ГБУЗ «Инфекционная больница №2»

О. В. Ильменев
« _____ » _____ 2019 г.



Главный врач ГБУЗ
«Инфекционная больница №2»

Д. Л. Завора

« _____ » _____ 2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

ПО ПРОВЕДЕНИЮ ДНЯ ОХРАНЫ ТРУДА

государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Инфекционная больница №2»
министерства здравоохранения Краснодарского края
(ГБУЗ «Инфекционная больница №2»)

1. Общие положения

1.1. День охраны труда в ГБУЗ «Инфекционная больница №2» (в дальнейшем – инфекционная больница), является одним из элементов системы управления охраной труда, направлен на обеспечение гарантированных Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и другими нормативно-правовыми актами прав работников на здоровье и безопасные условия труда, повышению трудовой дисциплины и культуры труда, выработку решений и рекомендаций по улучшению условий и охраны труда работающих.

1.2. Порядок подготовки и проведения Дня охраны труда определяется настоящим положением о Дне охраны труда, утвержденным приказом главного врача инфекционной больницы и согласованным с профсоюзным комитетом.

2. Цели и задачи дня охраны труда

2.1. Целями проведения Дня охраны труда в инфекционной больнице является:

- содействие созданию безопасных условий труда медицинского и немедицинского персонала инфекционной больницы;
- усиление административного и общественного контроля за охраной

труда в инфекционной больницы;

– осуществление систематического контроля и анализа работы в инфекционной больницы по снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

– обеспечение гарантированных законодательством по охране труда и другими нормативно-правовыми актами прав работников на здоровье и безопасные условия труда и надлежащую охрану труда.

3. Организация проведения Дня охраны труда

3.1. День охраны труда в инфекционной больнице проводится, согласно утвержденного графика.

3.2. График проведения Дня охраны труда, с которым должны быть ознакомлены все работники инфекционной больницы, разрабатывается ответственным за организацию работы по охране труда совместно с комиссией по охране труда, затем утверждается главным врачом инфекционной больницы.

3.3. Организационная работа по подготовке и проведению Дня охраны труда в инфекционной больнице возлагается на комиссию по охране труда и ответственного за организацию охраны труда.

3.4. В день обследования, заведующие отделений, информируют ответственного за проведение Дня охраны труда о состоянии дел по условиям и охране труда, о ходе выполнения мероприятий по улучшению условий охраны труда.

3.5. В ходе проведения обследования инфекционной больнице проверяется наличие технической документации, техническое состояние зданий, сооружений, оборудования на соответствие их нормам и правилам по охране труда, эффективность работы вентиляционных систем, санитарно-технических устройств и санитарно-бытовых помещений, наличие средств коллективной и индивидуальной защиты работников, соблюдение работниками правил и инструкций по охране труда.

3.6. В День охраны труда проверяется выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных Соглашением, результатами расследования несчастных случаев в инфекционной больнице, а также плана по улучшению условий охраны труда работающих.

3.7. В проведении обследования принимают участие члены комиссии по охране труда, уполномоченные по охране труда профессионального союза или трудового коллектива.

3.8. По окончании обследования подводятся итоги и составляется акт, в котором дается оценка состояния охраны труда в инфекционной больнице (хорошее, удовлетворительное, неудовлетворительное).

3.9. По итогам проведения Дня охраны труда в инфекционной больнице принимаются решения, которые оформляются приказом главного врача и направляются к исполнителям для выполнения.

4. Формы проведения Дня охраны труда

4.1. Формами проведения Дня охраны труда могут быть семинары, совещания, лекции, беседы по вопросам охраны труда, конкурсы на лучшее знание правил безопасности и гигиены труда, конкурсы на лучшее рабочее место и т.д.

Приложение №6
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзного комитета
ГБУЗ «Инфекционная больница №2»

О. В. Ильменев

« _____ » 2019 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач ГБУЗ
«Инфекционная больница №2»

Д. Л. Завора

« _____ » 2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
О СЛУЖЕБНЫХ КОМАНДИРОВКАХ РАБОТНИКОВ
государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Инфекционная больница №2»
министерства здравоохранения Краснодарского края
(ГБУЗ «Инфекционная больница №2»)

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет порядок организации служебных командировок на территории РФ и за ее пределами работников ГБУЗ «Инфекционная больница № 2» (далее – учреждение здравоохранения).

Служебной командировкой работника является инициированная руководителем (далее – главный врач) учреждения здравоохранения, либо иным уполномоченным должностным лицом, поездка работника на определенный срок в населенный пункт, расположенный за пределами города Сочи, для выполнения служебного поручения, либо участия в мероприятиях, соответствующих уставным целям и задачам медицинской организации.

В целях настоящего Положения местом постоянной работы следует считать место расположения учреждения здравоохранения, работа в котором обусловлена трудовым договором.

Настоящее Положение распространяется на представителей руководства, включая главного врача, иных административных работников, работников структурных подразделений, а так же на всех иных работников, состоящих с медицинской организацией в трудовых отношениях, именуемых далее в тексте настоящего Положения «Работники».

Командирование работников осуществляется за счет средств субъекта Федерации (краевого бюджета), субсидий из краевого бюджета на выполнение государственного задания, за счет средств обязательного медицинского страхования, других видов финансирования, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, а также за счет собственных средств.

За командированным работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок за время командировки, в том числе и за время пребывания в пути.

Средний заработок за время пребывания работника в командировке сохраняется на все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы.

Основными задачами служебных командировок являются:

- решение задач производственно-хозяйственной, финансовой и иной деятельности медицинской организации;
- проведение конференций, совещаний, семинаров и иных мероприятий, непосредственное участие в них;
- изучение, обобщение и распространение опыта, новых форм и методов работы.

Не являются служебными командировками:

- служебные поездки работников, должностные обязанности которых предполагают разъездной характер работы, если иное не предусмотрено локальными или нормативно-правовыми актами;
- поездки в местность, откуда работник по условиям транспортного сообщения и характеру работы имеет возможность ежедневно возвращаться к месту жительства;
- выезды по личным вопросам (без производственной необходимости, соответствующего договора или вызова приглашающей стороны);
- поступление на учебу и обучение на заочных отделениях образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования.

Не направляются в командировку:

- беременные женщины;
- работники в период действия ученического договора, если только командировка не связана с ученичеством;
- несовершеннолетние сотрудники.

Женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, направляют в командировку только с их письменного согласия и в случае, если отсутствуют какие либо медицинские противопоказания. Данное правило

распространяется и на отцов, воспитывающих детей без матери, и на опекунов.

2. Порядок оформления служебных командировок

Основанием для направления работника в служебную командировку является решение главного врача учреждения здравоохранения о направлении в командировку работника, на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы, оформляемое в произвольном виде.

На основании решения о направлении в командировку работник кадровой службы издает приказ о направлении в командировку в соответствии с формой № Т-9 (№ Т-9а), утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1.

Фактический срок пребывания сотрудника в месте командирования определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из служебной командировки.

В случае проезда работника к месту командирования или обратно к месту работы на служебном транспорте, фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке.

Служебную записку работник по возвращении из командировки представляет работодателю одновременно с оправдательными документами, подтверждающими использование служебного транспорта (путевой лист, счета, квитанции, кассовые чеки и др.)

3. Срок командировки

Срок командировки определяется решением главного врача учреждения здравоохранения, с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения.

Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки - дата прибытия указанного транспортного средства, в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее - последующие сутки.

В случае если станция, пристань или аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани или аэропорта.

Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы.

На работника, находящегося в командировке, распространяются режим рабочего времени и правила распорядка предприятия, учреждения, организации, в которое он командирован.

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с главным врачом учреждения здравоохранения.

В случае направления работника в такую местность, откуда он по условиям транспортного сообщения и характеру выполняемого служебного задания имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

Если работник по окончании служебного дня по согласованию с главным врачом учреждения здравоохранения остается в месте командирования, то при предоставлении документов о найме жилого помещения эти расходы возмещаются работнику в порядке и размерах, установленных настоящим Положением.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается главным врачом учреждения здравоохранения с учетом расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого служебного задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

День выезда в служебную командировку (день приезда из служебной командировки) определяется по региональному времени.

За время задержки в пути без уважительных причин работнику не выплачивается заработная плата, не возмещаются суточные расходы, расходы на наем жилого помещения и другие расходы.

4. Временная нетрудоспособность работника в период командировки

В случае временной нетрудоспособности сотрудника во время нахождения в командировке ему на общем основании возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированный работник находился на стационарном лечении) и выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию

здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту постоянного жительства (но не свыше двух месяцев).

Выплата суточных производится и в том случае, если заболевший находился на лечении в стационарном лечебном учреждении.

Временная нетрудоспособность командированного сотрудника, а также невозможность по состоянию здоровья вернуться к месту постоянного жительства должны быть удостоверены в установленном порядке.

За период временной нетрудоспособности командированному работнику выплачивается на общих основаниях пособие по временной нетрудоспособности.

Дни временной нетрудоспособности не включаются в срок командировки.

На сотрудников учреждения здравоохранения, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех учреждений, в которые они командированы.

Если сотрудник специально командирован для работы в выходные или праздничные дни, компенсация за работу в эти дни производится в соответствии с действующим законодательством.

5. Командировочные расходы

В случае отмены командировки по решению главного врача учреждения здравоохранения, сумма удержанного сбора за сданные проездные документы, при наличии подтверждающего документа о возврате билета, включается в расходы учреждения.

Командированным сотрудникам выплачиваются суточные за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и праздничные дни, а также дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, подтвержденной соответствующими документами.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

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.

Время задержки командированного сотрудника в пути по независящим от него причинам удостоверяется должностными лицами вокзалов, аэропортов, пристаней.

Суточные за время нахождения в пути выплачиваются по той же норме, что и за время пребывания в месте командировки.

Работнику, направленному в командировку как внутри РФ, так и за ее пределы, возмещаются следующие расходы:

- Суточные расходы;
- Фактически произведенные и документально подтвержденные целевые расходы:
 - по найму жилого помещения;
 - на проезд до места назначения и обратно;
 - сборы за услуги аэропортов, комиссионные сборы;
 - расходы на проезд в аэропорт или на вокзал в местах отправления, назначения или пересадок;
 - расходы на провоз и хранение багажа;
 - иные расходы, произведенные работником с разрешения главного врача учреждения здравоохранения.

Расходы по проезду

Главному врачу учреждения здравоохранения, главному бухгалтеру и заместителям главного врача, при наличии финансовых возможностей, проезд может оплачиваться по следующим нормам:

- воздушным транспортом – по тарифу бизнес-класса;
- речным транспортом – по тарифам, устанавливаемым перевозчиком, но не выше стоимости проезда в 2 (двух) местной каюте с комплексным обслуживанием пассажиров;
- железнодорожным транспортом – в вагоне повышенной комфортности, отнесенным к вагонам экономического класса в четырехместном купе категории «К»;
- автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общего пользования.

Остальным работникам учреждения здравоохранения проезд оплачивается по следующим нормам:

- воздушным транспортом – по тарифу эконом-класса;
- речным транспортом – по тарифам, устанавливаемым перевозчиком, но не выше стоимости проезда в 4 (четырёх) местной каюте с комплексным обслуживанием пассажиров;
- железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда - категории «П». При наличии финансовых

возможностей или при отсутствии билетов в продаже в плацкартном вагоне, может оплачиваться проезд в вагоне повышенной комфортности, отнесенным к вагонам экономического класса в четырехместном купе категории «К».

- автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общего пользования.

В командировочные расходы не включается страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте.

В случае отсутствия авиабилетов на рейсы прямого сообщения (о чем предоставляется справка из кассы авиакомпании или аэропорта) работники могут воспользоваться авиарейсами с пересадками.

При непредставлении документов, подтверждающих расходы на проезд до места назначения и обратно, если указанные расходы производились работником лично, расходы возмещаются в размере стоимости проезда до места командировки и обратно в плацкартном вагоне, категории «П» при предоставлении соответствующей справки о стоимости.

Суточные расходы

За время нахождения в служебной командировке, в том числе и в пути к месту служебной командировки и обратно, работнику выплачиваются суточные за каждый день нахождения в командировке.

Выплата суточных работника учреждения здравоохранения, производится в размере 100 рублей, за каждый день пребывания в командировке, включая день выезда и приезда.

Выплата суточных главному врачу учреждения здравоохранения, заместителям главного врача, главному бухгалтеру и его заместителю, главной медицинской сестре, юрисконсульту, начальникам отделов и лицам их замещающим, в размере 700 рублей, за каждый день пребывания в командировке, включая день выезда и приезда.

- за счет средств субъекта Федерации (краевого бюджета) или средств ОМС – 100 рублей в сутки;

- за счет собственных средств (от деятельности приносящей доход - при наличии денежных средств на счете по данному виду деятельности) – 600 рублей в сутки.

Расходы по найму помещения

Работнику возмещаются фактические расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами. Расходы по найму жилого помещения возмещаются за каждые сутки нахождения в пункте служебной командировки со дня прибытия командированного в пункт назначения и по день выезда из него.

Предельный размер оплаты за проживание в гостиницах руководителей и работников учреждения здравоохранения составляет 8500 рублей в сутки (не может быть более стоимости однокомнатного (одноместного) номера), и оплачивается в следующем размере:

- за счет средств субъекта Федерации (краевого бюджета) или средств ОМС – 550 рублей в сутки;
- остальные денежные средства за счет собственных средств (от деятельности приносящей доход - при наличии денежных средств на счете по данному виду деятельности).

При направлении в командировку сотрудника, по его заявлению, выдается денежный аванс на оплату расходов на проезд, расходов по найму жилого помещения, дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства (суточные), возмещаются работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути. Предоставление чеков и квитанций, подтверждающих расходование работником суточных, не требуется.

6. Документальное подтверждение командировочных расходов

Работник со дня возвращения из служебной командировки обязан представить работодателю в течение 3 (трех) рабочих дней:

- авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах, а так же - произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы.

К авансовому отчету прилагаются оформленные надлежащим образом следующие документы:

- о найме жилого помещения либо документы подтверждающие проживание в гостинице;
- фактические расходы по проезду - билеты (включая оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей);
- об иных расходах, связанных с командировкой.

Вместе с авансовым отчетом передаются в бухгалтерию документы (в оригинале), подтверждающие размер произведенных расходов, с указанием формы их оплаты (наличными, чеком, кредитной картой, безналичным перерасчетом).

Остаток денежных средств, свыше суммы, использованной согласно авансовому отчету, подлежит возвращению работником в кассу в той валюте, в которой был выдан аванс, не позднее 3 (трех) рабочих, дней после возвращения из командировки.

В случае невозвращения работником остатка средств в 3 (три) рабочих дня, соответствующая сумма возмещается путем удержания из заработной платы работника с учетом предельной суммы удержания, установленной статьей 138 Трудового Кодекса РФ.

При направлении работника в командировку документами, подтверждающими его расходы по оплате билетов и (или) услуг гостиницы, являются:

- счет и чек контрольно-кассовой техники;
- другой документ, подтверждающий произведенную оплату, оформленный на утвержденном бланке строгой отчетности, при тарифе итоговой стоимости перевозки.

В случае оформления проездных документов электронными пассажирскими билетами, и авиабилет приобретен в бездокументарной форме (электронный билет), то оправдательными документами, подтверждающими расходы на приобретение авиабилета для целей налогообложения, являются сформированная автоматизированной информационной системой оформления воздушных перевозок маршрут/квитанция электронного документа (авиабилета) на бумажном носителе, в которой указана стоимость перелета, посадочный талон, подтверждающий перелет подотчетного лица по указанному в электронном авиабилете маршруту.

В случае оформления проездных документов электронными пассажирскими билетами, и билет приобретен в бездокументарной форме (электронный билет) на железнодорожный транспорт, то оправдательными документами, подтверждающими расходы на приобретение железнодорожного билета, для целей налогообложения, являются электронный билет или контрольный купон (выписка, сформированная из автоматизированной информационной системы управления пассажирскими перевозками на железнодорожном транспорте), в которых указана дата и время заказа, номер поезда, ж/д станция отправления и прибытия, дата отправления и прибытия поезда, номер и тип вагона, номер места в вагоне, сведения о пассажире – ФИО (или фамилия полностью и инициалы), наименование, серия и номер документа удостоверяющего личность.

Не позднее трех рабочих дней со дня возвращения из служебной командировки работник обязан подготовить и представить в бухгалтерию учреждения проездные документы (авиабилет, железнодорожный билет).

В случае проезда работника к месту командирования или обратно к месту работы на служебном транспорте, фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке.

Служебную записку работник по возвращении из командировки представляет работодателю одновременно с оправдательными документами, подтверждающими использование служебного транспорта (путевой лист, счета, квитанции, кассовые чеки и др.).

Весь пакет вышеуказанных документов сдается в бухгалтерию учреждения вместе с авансовым отчетом.

7. Заключительные положения

К работнику в порядке, установленном статьями 192-193 Трудового кодекса РФ может быть применено дисциплинарное взыскание:

- за несвоевременную сдачу или оформление документов, перечисленных в пункте 6 настоящего Положения.

По всем иным вопросам, не урегулированным настоящим Положением, применяется действующее законодательство Российской Федерации.

Настоящее положение может быть изменено или дополнено распоряжением главного врача учреждения здравоохранения.

Настоящее Положение действует до момента, когда реализация настоящего Положения невозможна или нецелесообразна.

Приложение №7
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзного комитета
ГБУЗ «Инфекционная больница №2»

С. В. Ильменев
« ____ » _____ 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач ГБУЗ
«Инфекционная больница №2»

Д. Л. Завора

« ____ » _____ 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ХРАНЕНИИ И ИСПОЛЬЗОВАНИИ
ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ**

государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Инфекционная больница №2»
министерства здравоохранения Краснодарского края
(ГБУЗ «Инфекционная больница №2»)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок получения, учета, обработки, накопления и хранения документов, содержащих сведения, отнесенные к персональным данным работников предприятия.

Под работниками подразумеваются лица, заключившие трудовой договор с предприятием.

1.2. Цель настоящего Положения - защита персональных данных работников предприятия от несанкционированного доступа и разглашения. Персональные данные всегда являются конфиденциальной, строго охраняемой информацией.

Основанием для разработки настоящего Положения являются Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Федеральным законом «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» № 149-ФЗ от 27.07.2006 года, Федеральным законом «О персональных данных» № 152-ФЗ от 27.07.2006 года другие действующие нормативно-правовые акты РФ.

Настоящее Положение и изменения к нему утверждаются главным врачом и вводятся приказом в ГБУЗ «Инфекционная больница №2». Все работники больницы должны быть ознакомлены под расписку с данным Положением и изменениями к нему.

2. ПОНЯТИЕ И СОСТАВ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

2.1. Под персональными данными работников понимается информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника, а также сведения о фактах, событиях и обстоятельствах жизни работника, позволяющие идентифицировать его личность.

2.2. Состав персональных данных работника:

- фамилия, имя, отчество;
- дата рождения;
- паспортные данные;
- фактическое место проживания;
- домашний телефон;
- гражданство;
- номер страхового свидетельства;
- ИНН;
- наличие судимостей;
- знание иностранных языков;
- семейное положение;
- данные о членах семьи (степень родства, Ф. И. О., год рождения, паспортные данные, включая прописку и место рождения);
- данные об образовании (номер, серия дипломов, год окончания);
- дела, содержащие материалы по повышению квалификации и переподготовке сотрудников, их аттестации, служебным расследованиям;
- специальность;
- сведения о трудовом и общем стаже;
- сведения о предыдущем месте работы;
- сведения о воинском учете;
- сведения о заработной плате сотрудника;
- сведения о социальных льготах;
- занимаемая должность;
- размер заработной платы;
- содержание трудового договора;
- содержание декларации, подаваемой в налоговую инспекцию;
- подлинники и копии приказов по личному составу;
- личные дела и трудовые книжки сотрудников;
- основания к приказам по личному составу;
- копии отчетов, направляемые в органы статистики;
- результаты медицинского обследования на предмет годности к осуществлению трудовых обязанностей;
- фотографии и иные сведения, относящиеся к персональным данным

работника;

- автобиография, анкетирование, рекомендации, характеристики и т.п.

2.3. Данные документы являются конфиденциальными. Режим конфиденциальности персональных данных снимается в случаях обезличивания или по истечении срока хранения, определенного законом.

3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

При определении объема и содержания, обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со ст. 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

3.2. При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения.

3.3. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном федеральным законом.

3.4. Работники и их представители должны быть ознакомлены под расписку с документами организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

3.5. Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны.

4. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

Работник обязан:

4.1. Передавать работодателю или его представителю комплекс достоверных документированных персональных данных, перечень которых установлен Трудовым кодексом РФ.

4.2. Своевременно в разумный срок, не превышающий 5 дней, сообщать работодателю об изменении своих персональных данных.

5. ПРАВА РАБОТНИКА

Работник имеет право:

5.1. На полную информацию о своих персональных данных и обработке этих данных.

На свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные сотрудника, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

На доступ к медицинским данным с помощью медицинского специалиста по своему выбору.

5.2. Требовать об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований, определенных трудовым законодательством. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные сотрудника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера сотрудник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения.

5.3. Требовать об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные сотрудника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях.

5.4. Обжаловать в суд любые неправомерные действия или бездействие

работодателя при обработке и защите его персональных данных.

6. СБОР, ОБРАБОТКА И ХРАНЕНИЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

6.1. Обработка персональных данных работника - это получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.

Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.

6.2. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

6.3. Работник предоставляет работодателю достоверные сведения о себе. Работодатель проверяет достоверность сведений, сверяя данные, предоставленные работником, с имеющимися у работника документами.

Предоставление работником подложных документов или ложных сведений при поступлении на работу является основанием для расторжения трудового договора.

6.4. При поступлении на работу работник заполняет анкету и автобиографию.

6.4.1. Анкета представляет собой перечень вопросов о персональных данных работника. Анкета заполняется работником самостоятельно.

При заполнении анкеты работник должен заполнять все ее графы, на все вопросы давать полные ответы, не допускать исправлений или зачеркиваний, прочерков, помарок в строгом соответствии с записями, которые содержатся в его личных документах.

6.4.2. Автобиография – документ, содержащий описание в хронологической последовательности основных этапов жизни и деятельности принимаемого работника. Автобиография составляется в произвольной форме, без помарок и исправлений.

6.5. Анкета и автобиография работника должны храниться в личном деле работника. В личном деле также хранятся иные документы персонального учета, относящиеся к персональным данным работника.

6.6. Личное дело работника оформляется после издания приказа о приеме на работу. Личное дело ведется на протяжении всей трудовой деятельности работника. Изменения, вносимые в личное дело, должны быть подтверждены соответствующими документами.

6.6.1. Все документы личного дела подшиваются в обложку образца, установленного в организации. На ней указываются фамилия, имя, отчество

работника, номер личного дела. К каждому личному делу прилагаются две цветные фотографии работника.

6.6.2. Все документы, поступающие в личное дело, располагаются в хронологическом порядке. Листы документов, подшитых в личное дело, нумеруются.

7. ПЕРЕДАЧА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

7.1. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом;

- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать конфиденциальность. Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами;

- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

8. ДОСТУП К ПЕРСОНАЛЬНЫМ ДАННЫМ СОТРУДНИКА

8.1. Внутренний доступ (доступ внутри организации). Право доступа к персональным данным сотрудника имеют:

- Главный врач;
- Заместители главного врача;

- Главный бухгалтер, отдел кадров.

8.2. Внешний доступ может быть предоставлен в случаях, предусмотренных законодательством:

- налоговой инспекции;
- правоохранительным органам;
- органам статистики;
- страховым агентствам;
- военкоматам;
- органам социального страхования;
- пенсионным фондам;
- подразделениям региональных и муниципальных органов управления;
- другим организациям, родственникам и членам семьи.

8.3. Сведения о работающем сотруднике или уже уволенном могут быть предоставлены другой организации только с письменного запроса на бланке организации с приложением копии заявления работника.

8.4. Персональные данные сотрудника могут быть предоставлены родственникам или членам его семьи только с письменного разрешения самого сотрудника.

9. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ

9.1. В целях обеспечения сохранности и конфиденциальности персональных данных работников организации все операции по оформлению, формированию, ведению и хранению данной информации должны выполняться только сотрудниками отдела кадров, осуществляющими данную работу в соответствии со своими служебными обязанностями, зафиксированными в их должностных инструкциях.

9.2. Ответы на письменные запросы других организаций и учреждений в пределах их компетенции и предоставленных полномочий даются в письменной форме на бланке организации и в том объеме, который позволяет не разглашать излишний объем персональных сведений о работниках организации.

9.3. Передача информации, содержащей сведения о персональных данных работников организации, по телефону, факсу, электронной почте без письменного согласия работника запрещается.

9.4. Личные дела и документы, содержащие персональные данные работников, хранятся в запирающихся шкафах (сейфах), обеспечивающих защиту от несанкционированного доступа.

9.5. Персональные компьютеры, в которых содержатся персональные данные, должны быть защищены паролями доступа.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА РАЗГЛАШЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ, СВЯЗАННОЙ С ПЕРСОНАЛЬНЫМИ ДАННЫМИ РАБОТНИКА

Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

Приложение №8
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзного комитета
ГБУЗ «Инфекционная больница №2»

О. В. Ильменев

2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач ГБУЗ
«Инфекционная больница №2»

Д. Л. Завора

2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ОКАЗАНИЯ
ПЛАТНЫХ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ**

государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Инфекционная больница №2»
министерства здравоохранения Краснодарского края
(ГБУЗ «Инфекционная больница №2»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения между исполнителями и потребителями платных медицинских услуг, определяет порядок и условия, обязательные для сторон при заключении и исполнении договора по оказанию платных медицинских услуг в ГБУЗ «Инфекционная больница №2», является обязательным для исполнения всеми структурными подразделениями учреждения.

1.2. Основные термины, используемые в настоящем Положении:

платная медицинская услуга - действие или совокупность необходимых, достаточных, профессиональных действий, направленных на удовлетворение потребностей потребителя в профилактике, диагностике, лечении болезней, предоставляемые на возмездной основе счет личных средств граждан, средств юридических лиц и иных средств на основании договоров, в том числе договоров добровольного медицинского страхования (далее - договор);

потребитель платных медицинских услуг (физическое лицо) - гражданин, приобретающий или использующий медицинские услуги;

потребитель, получающий платные медицинские услуги, является пациентом, на которого распространяется действие Федерального Закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» №323-ФЗ от 21 ноября 2011 г.

исполнитель - медицинская организация, предоставляющая платные медицинские услуги потребителям;

заказчик - физическое дееспособное лицо или юридическое лицо, являющееся стороной по договору на оказание платных медицинских услуг, действующее в своих интересах или в интересах третьего лица и осуществляющее платежи по договору.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации:

Гражданским кодексом Российской Федерации;

Налоговым кодексом Российской Федерации;

Бюджетным кодексом Российской Федерации

Федерального Закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» №323-ФЗ от 21 ноября 2011 г.

Законом Российской Федерации от 07.02.1992г. № 2300-1 «О защите прав потребителей»;

Законом Российской Федерации от 29.11.2010г. № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»;

Постановлением Правительства от 06.05.2013г. № 186 «Об утверждении Правил оказания медицинской помощи иностранным гражданам на территории Российской Федерации»;

Приказом министерства Краснодарского края №2022/1 от 04.04.2019 г. "Об утверждении порядка определения цен (тарифов) на медицинские услуги, предоставляемые государственными бюджетными медицинскими учреждениями, находящиеся в ведении министерства здравоохранения Краснодарского края, оказываемые ими сверх установленного государственного задания, а также в случаях, определенных законами, в пределах установленного государственного задания";

Законом Краснодарского края «О Территориальной программе государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи в Краснодарском крае»;

Федеральный закон №7-ФЗ от 12.01.96 г. «О некоммерческих организациях»;

Постановление Правительства РФ №1006 от 04.10.2012г. «Об утверждении правил предоставления медицинскими организациями платных медицинских услуг»;

Приказ Минфина РФ от 16.12.10 г №174-н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета бюджетных учреждений и Инструкции по его применению»;

Приказом Минздрава РФ от 25.11.1993г. N 280 «О порядке оказания медицинской помощи гражданам СНГ, другим гражданам бывшего СССР и гражданам дальнего зарубежья» и иные нормативные документы субъекта РФ.

1.4. Платные медицинские услуги населению предоставляются ГБУЗ «Инфекционная больница №2» на основании перечня работ (услуг), осуществляющую медицинскую деятельность и указанных в лицензии на осуществление медицинской деятельности выданной в установленном порядке.

1.5. ГБУЗ «Инфекционная больница №2» вправе предоставлять за плату медицинские и немедицинские услуги (пребывание в палатах повышенной

комфортности; дополнительное или специальное питание, не обусловленное медицинскими показаниями; оснащение палат и кабинетов дополнительными видами немедицинского оборудования: телефон, телевизор, оргтехника, холодильник; транспортные и другие услуги) в соответствии с действующим законодательством в случае, если это не противоречит уставу ГБУЗ «Инфекционная больница №2».

1.6. Платные медицинские услуги гражданам оказываются по их желанию на основании заключенных договоров.

1.7. ГБУЗ «Инфекционная больница №2» обязано обеспечивать соответствие предоставляемых платных медицинских и немедицинских услуг населению требованиям, предъявляемым к методам диагностики, профилактики и лечения, разрешенным на территории Российской Федерации.

1.8. Деятельность ГБУЗ «Инфекционная больница №2» по оказанию платных медицинских и немедицинских услуг физическим лицам, по договорам с хозяйствующими субъектами любой формы собственности и по договорам в интересах третьих лиц относится к коммерческой деятельности и экономические показатели от этой работы регулируются Налоговым кодексом Российской Федерации.

1.9. ГБУЗ «Инфекционная больница №2» обязано вести статистический и бухгалтерский учет результатов предоставления платных медицинских услуг населению отдельно по основной деятельности и платным медицинским услугам, составлять требуемую отчетность и предоставлять ее в порядке и сроки, установленные законами и иными правовыми актами Российской Федерации.

1.10. Организационные вопросы при оказании платных услуг ГБУЗ «Инфекционная больница №2» регламентируются Законом Российской Федерации «О защите прав потребителей» и настоящим Положением.

1.11. Отношения между исполнителем и потребителем в части, неурегулированной настоящим Положением, регламентируются гражданским законодательством Российской Федерации.

1.12. Формирование цен на платные медицинские услуги, предоставляемые ГБУЗ «Инфекционная больница №2» физическим лицам, юридическим лицам и другим лечебно-профилактическим учреждениям, утверждаются в соответствии приказом министерства Краснодарского края №2022/1 от 04.04.2019 г. "Об утверждении порядка определения цен (тарифов) на медицинские услуги, предоставляемые государственными бюджетными медицинскими учреждениями, находящиеся в ведении министерства здравоохранения Краснодарского края, оказываемые ими сверх установленного государственного задания, а также в случаях, определенных законами, в пределах установленного государственного задания"

1.13. Контроль за организацией и качеством выполнения платных медицинских услуг населению, а также правильностью взимания платы с населения осуществляет главный врач ГБУЗ «Инфекционная больница №2», а также в пределах своей компетенции: министерство здравоохранения Краснодарского края и другие государственные органы и организации, на

которые в соответствии законами и иными правовыми актами Российской Федерации возложена проверка деятельности медицинских учреждений.

1.14. Перечень медицинских и немедицинских услуг, предоставляемых ГБУЗ «Инфекционная больница №2» населению в качестве платных, утверждается главным врачом ГБУЗ «Инфекционная больница №2».

Регламент деятельности работников учреждения, занятых выполнением платных услуг, должностные лица, ответственные за организацию предоставления платных медицинских услуг, их качество, статистический, бухгалтерский учет и отчетность утверждаются приказом главного врача ГБУЗ «Инфекционная больница №2».

1.15. Доход, полученный ГБУЗ «Инфекционная больница №2» от предоставления населению платных медицинских услуг, распределяется в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий год по средствам от приносящей доход деятельности, утвержденный главным врачом ГБУЗ «Инфекционная больница №2».

Использование прибыли, полученной от оказания платных услуг, производится в соответствии с Порядком использования средств, поступивших от оказания платных медицинских услуг и плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий год, утвержденного главным врачом учреждения и по согласованию с представительным органом работников, уполномоченным трудовым коллективом (профсоюзной организацией).

1.16. Расходование средств на заработную плату и премирование основного, вспомогательного и прочего персонала (в том числе главного врача) осуществляется в соответствии с разработанным и утвержденным учреждением «Положением об оплате труда из средств, полученных от приносящей доход деятельности», согласованным с профсоюзным органом.

1.17. Не допускается двойная оплата одной и той же услуги из средств обязательного медицинского страхования (или бюджетных средств) и за счет средств потребителя платной услуги.

2. Условия предоставления платных медицинских услуг

2.1. Основаниями для предоставления платных медицинских услуг являются:

- отсутствие обязательств по оплате данного вида медицинской помощи (медицинской услуги) из средств бюджета и государственных внебюджетных фондов;

- оказание медицинских услуг по инициативе гражданина вне порядка и условий, установленных Территориальной программой государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи

2.2. ГБУЗ «Инфекционная больница №2» может предоставлять за плату все виды плановой, консультативной, диагностической и лечебной помощи при условии выполнения объемов медицинской помощи, предусмотренных Территориальной программой государственных гарантий оказания гражданам

Российской Федерации бесплатной медицинской помощи в Краснодарском крае, и мероприятий федеральных, региональных целевых программ.

2.3. ГБУЗ «Инфекционная больница №2» не вправе оказывать за плату скорую медицинскую помощь при состояниях, угрожающих жизни, требующих срочного медицинского вмешательства (последствия несчастных случаев, травм, отравлений и других состояниях и заболеваниях).

2.4. Предоставление платных медицинских услуг ГБУЗ «Инфекционная больница №2» осуществляется только при наличии лицензии.

Основанием предоставления платных медицинских и немедицинских услуг, на возмездной основе является желание гражданина получить конкретную услугу именно на платной основе, оформленное в виде договора.

При этом до сведения граждан должна быть доведена информация о правилах оказания данных видов медицинской помощи в ГБУЗ «Инфекционная больница №2», обеспечивающем реализацию Территориальной программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи.

При заключении договора до сведения граждан должна быть доведена конкретная информация о возможности и порядке получения медицинских услуг на бесплатной основе в ГБУЗ «Инфекционная больница №2». Факт доведения до сведения граждан указанной информации должен быть зафиксирован в договоре.

2.5. ГБУЗ «Инфекционная больница №2» оказывает платные медицинские и немедицинские услуги физическим лицам в соответствии с утвержденным перечнем медицинских услуг.

2.6. ГБУЗ «Инфекционная больница №2», оказывающее платную медицинскую помощь, обязано соблюдать приоритетность выполнения объемов бесплатной медицинской помощи по Территориальной программе государственных гарантий.

2.7. Оказание платных медицинских и немедицинских услуг может осуществляться сотрудниками учреждения, которым разрешено совмещение, за счет интенсивности работы или в дополнительное рабочее время.

2.8. В случаях, когда выполнение функциональных обязанностей работника технологически и/или организационно связано с совмещением работы по исполнению платных медицинских услуг, необходимо утвердить перечень должностей структурных подразделений, которым разрешено совмещение работ по основной деятельности с оказанием платных услуг.

3. Порядок использования средств, поступивших от оказания платных медицинских услуг

3.1 Доходы от оказания платных медицинских услуг распределяются в соответствии с утвержденным главным врачом планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий год по средствам от приносящей доход деятельности.

3.2 План финансово-хозяйственной деятельности на текущий год по средствам от приносящей доход деятельности формируется в соответствии со структурой утвержденных тарифов и планируемых объемов оказания медицинской помощи.

3.3 Доля средств на оплату труда в целом определяется в соответствии с утвержденным главным врачом планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий год по средствам от приносящей доход деятельности.

3.4 Фонд оплаты труда для каждого структурного подразделения рассчитывается от суммы полученных доходов (с учетом выполненных объемов) по структуре тарифа.

3.5 Использование прибыли осуществляется на основании плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий год по средствам от приносящей доход деятельности, утвержденной руководителем учреждения и по согласованию с представительным органом работников, уполномоченным трудовым коллективом (профсоюзной организацией).

3.6 Прибыль после уплаты налогов направляется:

- на материальное поощрение и социальные выплаты сотрудникам - в размере до 40%,

- на содержание и развитие материально-технической базы ЛПУ и другие расходы - в размере от 60%, в том числе расходуется на приобретение основных средств и проведение капитального ремонта.

3.7 В ГБУЗ «Инфекционная больница №2» разработано Положение об оплате труда из средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4. Информация об исполнителе и оказываемых услугах

4.1. ГБУЗ «Инфекционная больница №2» обязано обеспечить граждан бесплатной, доступной и достоверной информацией, включающей в себя сведения:

- о местонахождении учреждения (месте его государственной регистрации),

- о наименовании учреждения,

- о режиме работы,

- о телефонах администрации учреждения и лиц, ответственных за предоставление платных медицинских услуг,

- о наличии лицензии,

- о перечне платных медицинских услуг с указанием их стоимости, об условиях предоставления и получения этих услуг, включая сведения о льготах для отдельных категорий граждан,

- о видах медицинской помощи, оказываемых бесплатно, и условиях получения бесплатной медицинской помощи,

- о возможности получения справки об оплате медицинских услуг для представления в налоговые органы Российской Федерации,

- адреса и телефоны организации по защите прав потребителей органа местного самоуправления, если таковая имеется, и органа управления

здравоохранением, осуществляющего контроль деятельности ГБУЗ «Инфекционная больница №2».

Указанная информация должна размещаться в доступном для обозрения месте, в наглядной и доступной форме.

4.2. В случае временного приостановления деятельности ГБУЗ «Инфекционная больница №2» для проведения санитарных, ремонтных и иных мероприятий, исполнитель обязан информировать потребителя о дате приостановления и дате возобновления оказания платных медицинских услуг, а также о возможности получения платных медицинских услуг в другом учреждении здравоохранения.

4.3. Исполнитель обязан своевременно, до заключения договора, предоставить заказчику необходимую и достоверную информацию о медицинской помощи, предоставляемой гражданам бесплатно в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи, мероприятий федеральных и краевых целевых программ.

5. Порядок заключения договоров, предоставления платных медицинских услуг и их оплаты

5.1. Предоставление платных медицинских услуг оформляется договором, которым регламентируются условия и сроки их получения, гарантии качества, порядок расчетов, права, обязанности и ответственность сторон.

5.2. Исполнитель обязан предоставлять потребителю для ознакомления образцы договоров (других документов) об оказании медицинских услуг.

5.3. Договор на предоставление платных медицинских услуг заключается в письменной форме и должен содержать следующие сведения:

- наименование и местонахождение (юридический адрес) государственного учреждения здравоохранения (исполнителя);
- фамилия, имя, отчество, телефон и адрес заказчика;
- предмет договора (наименование и перечень оказываемых услуг);
- стоимость услуг, сроки и порядок их оплаты;
- сроки оказания услуг;
- должность, фамилия, имя, отчество законного представителя исполнителя, его подпись, а также подпись заказчика;
- другие необходимые данные, связанные со спецификой оказываемых услуг.

Договор составляется в двух экземплярах, один из которых находится у исполнителя, другой - у заказчика.

5.4. Заказчик вправе требовать предоставления услуг надлежащего качества, сведения о квалификации и сертификации специалистов, о расчете стоимости оказанной услуги.

5.5. Исполнитель обязан оказывать медицинскую услугу, определенную договором, с использованием собственных лекарственных средств, расходных

материалов, изделий медицинского назначения, медицинской техники, если иное не предусмотрено договором.

5.6. Исполнитель не вправе без согласия заказчика оказывать дополнительные услуги за плату, а также обуславливать оказание одних услуг обязательным исполнением других.

5.7. Заказчик вправе отказаться от оплаты оказанных без его согласия услуг, а если они уже оплачены - потребовать возврата уплаченных за них сумм.

5.8. Заказчик обязан оплатить стоимость предоставляемой медицинской услуги, а также выполнять требования, обеспечивающие качественное предоставление платной медицинской услуги, включая сообщение необходимых для этого сведений.

5.9. Заказчик имеет право непосредственно знакомиться с медицинской документацией, отражающей состояние его здоровья, и получать консультации у других специалистов. По требованию пациента (или его законного представителя) ему предоставляются копии медицинских документов, отражающих состояние его здоровья, если в них не затрагиваются интересы третьей стороны.

По требованию заказчика исполнитель обязан предоставить справку об оказанной услуге и ее стоимости.

5.10. Информация, содержащаяся в медицинских документах пациента (о факте обращения за медицинской помощью, состоянии здоровья, диагнозе и иные сведения, полученные при обследовании и лечении), составляет врачебную тайну и может предоставляться без согласия пациента только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации об охране здоровья граждан.

5.11. Если оказание медицинских услуг пациенту требует производства и (или) применения лекарственных средств, расходных материалов, изделий медицинского назначения, медицинской техники, исполнитель по требованию заказчика обязан предоставить ему сведения о необходимых и используемых при оказании данных услуг лекарственных средствах, расходных материалах, изделиях медицинского назначения, в том числе о сроках их годности (гарантийных сроках).

5.12. Расчеты с населением за предоставление платных услуг осуществляются ГБУЗ «Инфекционная больница №2» с применением контрольно-кассовых машин или квитанций (бланков, являющихся документами строгой отчетности, утвержденных в установленном порядке).

ГБУЗ «Инфекционная больница №2» обязано выдать потребителю кассовый чек или второй экземпляр квитанции (бланка строгой отчетности), подтверждающие прием наличных денег.

6. Ответственность исполнителя платных медицинских услуг

6.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации ГБУЗ «Инфекционная больница №2» несет ответственность перед потребителем за

неисполнение или ненадлежащее исполнение условий договора, несоблюдение требований, предъявляемых к методам диагностики, профилактики и лечения, разрешенным на территории Российской Федерации, а также в случае причинения вреда здоровью и жизни потребителя.

6.2. Потребители, пользующиеся платными медицинскими услугами, вправе предъявлять требования о возмещении убытков, причиненных неисполнением или ненадлежащим исполнением условий договора, возмещении ущерба в случае применения вреда здоровью и жизни, а также о компенсации за причинение морального вреда в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

6.3. При несоблюдении ГБУЗ «Инфекционная больница №2» обязательств по срокам исполнения услуг потребитель вправе по своему выбору:

- назначить новый срок исполнения услуги;
- потребовать исполнения услуги другим специалистом;
- потребовать уменьшения стоимости предоставленной услуги;
- расторгнуть договор и потребовать возмещения убытков.

Нарушение установленных договором сроков исполнения услуг должно сопровождаться выплатой потребителю неустойки в порядке и размере, определяемых законодательством РФ.

По соглашению (договору) сторон указанная неустойка может быть выплачена за счет уменьшения стоимости предоставленной медицинской услуги, предоставления потребителю дополнительных услуг без оплаты, возврата части ранее внесенного аванса.

6.4. Претензии и споры, возникшие между потребителем и ГБУЗ «Инфекционная больница №2», разрешаются по соглашению сторон или в судебном порядке.

6.5. ГБУЗ «Инфекционная больница №2» освобождается от ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств по договору оказания услуг, если неисполнение или ненадлежащее исполнение им своих обязательств произошло вследствие непреодолимой силы, а также по иным основаниям, предусмотренным законом.

6.6. За невыполнение настоящего Положения ГБУЗ «Инфекционная больница №2» в порядке установленном действующим законодательством может быть лишено права предоставления населению платных медицинских услуг.

Заместитель главного врача
по экономическим вопросам

А. В. Халина

Приложение № 9
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзного комитета
ГБУЗ «Инфекционная больница №2»

_____ О. В. Ильменев
« _____ » _____ 2019 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач ГБУЗ
«Инфекционная больница №2»

_____ Д. Л. Завора
« _____ » _____ 2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда из средств полученных от приносящей доход
деятельности медицинских и немедицинских услуг
государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Инфекционная больница №2»
министерства здравоохранения Краснодарского края
(ГБУЗ «Инфекционная больница №2»)**

Раздел 1. Формирование дохода от оказания платных медицинских и немедицинских услуг.

Доход от платных медицинских и немедицинских услуг является дополнительным внебюджетным источником финансирования в условиях дефицита средств бюджета на содержание ГБУЗ «Инфекционная больница №2». Доход от платных медицинских и немедицинских услуг поступает в кассу или на расчетный счет ГБУЗ «Инфекционная больница №2» по поступлениям от приносящей доход деятельности. Денежные средства, поступающие от оказания платных услуг, подлежат налогообложению в соответствии с действующим законодательством. Тарифы на платные медицинские и не медицинские услуги формируются в соответствии с плановыми затратами на данный вид услуг и рентабельностью, с учетом потребительского спроса, платежеспособности населения, а также возможностей ГБУЗ «Инфекционная больница №2» оказывать тот или иной вид медицинских услуг.

Раздел 2. Распределение доходов от платных медицинских услуг.

Расход денежных средств, полученных от оказания платных медицинских и немедицинских услуг производится в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности, утвержденным в установленном порядке на текущий год по кодам экономической классификации. Средства, полученные от оказания платных медицинских и немедицинских услуг, расходуются на возмещение затрат, связанных с оказанием этих услуг, развитие и укрепление материально-технической базы отделения, повышения

уровня и квалификации работников, усовершенствование и внедрение новых методик лечения и оказания услуг населению, поощрения и стимулирования работников, задействованных в оказании платных медицинских услуг. Прибыль учреждения, полученная от оказания платных услуг, может расходоваться на все вышеперечисленные цели, а также на покрытие дефицита бюджетных средств, при оказании бесплатной медицинской помощи в рамках программы госгарантий и другие цели, предусмотренные локальными нормативными актами в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности. Средства от приносящей доход деятельности направляются на поощрение и стимулирование работников – в размере до 40% (с начислениями на оплату труда), на содержание и развитие материально-технической базы ЛПУ и другие расходы – в размере от 60% соответственно. В начисления на заработную плату входят обязательные отчисления по установленным законодательством нормам. Расходы на приобретение медикаментов (медикаменты, перевязочные средства, медицинский инструментарий, дезинфицирующие средства и прочие лечебные расходы) производятся согласно потребности в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности, по данной статье экономической классификации. Расходы на приобретение продуктов питания производятся согласно фактическим затратам исходя из количества койко-дней и утвержденной стоимости 1 койко-дня по питанию в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности по данной статье экономической классификации. Расходы на приобретение мягкого инвентаря, ГСМ, запасных частей, прочих расходных, строительных и хозяйственных материалов, хозяйственного инвентаря, предметов снабжения, командировки и служебные разъезды, оплату транспортных услуг, услуг связи, услуг по содержанию помещений, проведение текущего и капитального ремонта, прочих текущих расходов и услуг, необходимых для функционирования учреждения осуществляются согласно плану финансово-хозяйственной деятельности по соответствующим статьям расходов экономической классификации.

Раздел 3. Оплата труда.

Фонд оплаты труда (далее ФОТ) составляет до 40% от суммы дохода реализованных платных медицинских и немедицинских услуг, поступивших на расчетный счет учреждения по предпринимательской деятельности. При распределении фонда оплаты труда экономическим отделом первоначально рассчитывается сумма начислений на заработную плату в соответствии с установленными законодательством нормами (взносы в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования, страхование от несчастных случаев на производстве). Оставшаяся сумма денежных средств распределяется следующим образом: - медицинский персонал (лаборатории, отделения и т.д.), непосредственно участвующий в оказании платных медицинских и немедицинских услуг - не

более 60%; немедицинскому персоналу, непосредственно участвующему в оказании платных медицинских и немедицинских услуг - не более 40%.

Для начисления оплаты труда медицинскому персоналу руководители подразделений представляют в экономический отдел рапорт для выплаты работникам из доходов от оказания платных услуг, с обязательным указанием ФИО сотрудника, его должности и суммы с учетом индивидуального вклада каждого работника в процесс оказания данных услуг. ФОТ медицинского персонала между исполнителями распределяется согласно поданного рапорта за подписью заведующего отделением по категориям персонала. Начисление заработной платы прочему немедицинскому персоналу производится экономическим отделом по коэффициентам трудового участия на основании протокола распределения. Поданные рапорта согласовываются с профсоюзным комитетом. На основании протокола издается приказ в учреждении для произведения начисления и выплаты. При наличии экономии фонда заработной платы по приказу главного врача могут выплачиваться стимулирующие надбавки, премии в соответствии с Положением о премировании и Порядком установления стимулирующих надбавок.

Раздел 4. Межбольничные расчеты.

При осуществлении взаиморасчетов за оказанные платные медицинские услуги между другими лечебными учреждениями Краснодарского края тарифы рассчитываются на основании Постановления Правительства РФ №1006 от 04.10.2012г. «Об утверждении правил предоставления медицинскими организациями платных медицинских услуг». В состав тарифа включаются все затраты и рентабельность. Утвержденные цены не могут превышать предельного размера, согласованные с министерством здравоохранения Краснодарского края №2022/1 от 04.04.2019 г. "Об утверждении порядка определения цен (тарифов) на медицинские услуги, предоставляемые государственными бюджетными медицинскими учреждениями, находящиеся в ведении министерства здравоохранения Краснодарского края, оказываемые ими сверх установленного государственного задания, а также в случаях, определенных законами, в пределах установленного государственного задания".

Распределение поступивших средств по статьям затрат производится в процентном соотношении согласно калькуляции себестоимости конкретной медицинской и немедицинской услуги. Распределение средств на оплату труда исполнителям производится также согласно калькуляции себестоимости конкретной услуги на основании поданного рапорта от заведующих отделений, участвующих в оказании платных медицинских и немедицинских услуг. Данное Положение может быть изменено или дополнено при изменении законодательства, условий работы и условий финансирования.