

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения здравоохранения
«Ульяновский областной клинический центр
специализированных видов медицинской
помощи имени заслуженного врача России
Е.М. Чучкалова» (ГУЗ «УОКЦСВМП»)
на 2023 – 2026гг.

г. Ульяновск
2023г.

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области

17 мая 2023 года, рег. № 382
вед. конс. Чучкалова О.И.

1. Государственное учреждение здравоохранения «Ульяновский областной клинический центр специализированных видов медицинской помощи имени заслуженного врача России Е. М. Чучкалова»
(ГУЗ «УОКЦСВМП»)

2. Ретьман Сергей Васильевич – главный врач
тел./факс (8422) 44-23-54
e-mail: uokcsvmp@mz73.ru

Лебедева Татьяна Владимировна – председатель профкома
Тел. (8422) 44 – 23-44

3.432071, г. Ульяновск, ул. Корюкина, 28

4. здравоохранение

5. государственное учреждение

6. ОГРН 1117325000341 - 28 января 2011г.

заключен на конференции «11» мая 2023 года

Представитель Работодателя:

Главный врач ГУЗ «УОКЦСВМП»



Ретьман С.В.
МП ГУЗ «УОКЦСВМП»



Представитель Работников:

Председатель первичной профсоюзной организации ГУЗ «УОКЦСВМП»

Лебедева Т.В.



МП

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор государственного учреждения здравоохранения «Ульяновский областной клинический центр специализированных видов медицинской помощи имени заслуженного врача России Е.М.Чучкалова» (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключённые между Работниками государственного учреждения здравоохранения «Ульяновский областной клинический центр специализированных видов медицинской помощи имени заслуженного врача России Е.М.Чучкалова» (далее – Работники) и главным врачом Ретьманом Сергеем Васильевичем (далее – Работодатель) в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее - трудовое законодательство).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель - Государственное учреждение здравоохранения «Ульяновский областной клинический центр специализированных видов медицинской помощи имени заслуженного врача России Е.М.Чучкалова» в лице главного врача ГУЗ «УОКЦСВМП» Ретьмана Сергея Васильевича, действующего на основании Устава и Работники, представленные первичной профсоюзной организацией ГУЗ «УОКЦСВМП» (далее – ППО), в лице её выборных органов - Профсоюзного комитета (далее – Профсоюзный комитет) и председателя Лебедевой Татьяны Владимировны.

1.3 Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ с изменениями и дополнениями (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Соглашением между ОС Федерацией профсоюзов Ульяновской области, объединениями работодателей Ульяновской области, Правительством Ульяновской области на 2022 – 2024 гг. и Отраслевым Соглашением между Ульяновской областной организацией профессионального союза работников здравоохранения РФ и Министерством здравоохранения Ульяновской области по основным направлениям социально-экономической защиты работников здравоохранения на 2023 – 2025гг. и распространяется на всех работников организации.

1.4. Условия коллективного договора являются обязательными условиями для исполнения сторонами и распространяются на всех членов профсоюзной организации, на всех работников организации и не ограничивают права работников в расширении социальных гарантий и льгот при наличии собственных средств для их обеспечения.

Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия Коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать путем выработки взаимоприемлемых решений. Изменения и дополнения Коллективного договора производить только по взаимному согласованию сторон. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и

гарантий, установленных трудовым законодательством РФ.

1.5. Для осуществления уставной деятельности первичной профсоюзной организации работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет информацию по социально-трудовым вопросам, копии необходимых документов и т.д. (п.1 ст.17 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

1.6. Стороны признают Коллективный договор основным документом социального партнерства. ППО в социальном партнерстве выступает в качестве полномочного представителя работников - членов профсоюза в ведении переговоров по решению трудовых и социально-экономических вопросов в части: оплаты труда, занятости, приема, увольнения, (в том числе при сокращении штатов и численности работающих, обеспечения обучающихся), социальных гарантий работающих, условий охраны труда, режима труда и отдыха и других вопросов.

1.7. Коллективный договор заключен на срок три года (2023 – 2026 гг.).

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором и всеми приложениями каждого вновь принимаемого на работу до заключения с ним трудового договора (ст. 68 ТК РФ) и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными трудовой деятельностью работника.

2.2. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором. С работником при поступлении на работу оформляется трудовой договор как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы (ст. 58,59 ТК РФ).

2.3. Работодатель в течение 2-х недель с момента приема на работу работника представляет в территориальный орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету.

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

2.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством, ст. 72.2 ТК РФ.

2.6. Работодатель обязуется обеспечить:

- соблюдение Законов, других нормативно-правовых актов РФ, Ульяновской области;
- своевременное заключение Коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;
- безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- информирование коллектива о перспективах развития организации, его финансовом положении и другие вопросы;

- спецодеждой, спецобувью и др. средствами индивидуальной защиты в соответствии с Перечнем (Приложение № 5).

2.7. Работник обязуется:

- способствовать выполнению производственных задач;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- систематически повышать свою квалификацию, проходить подготовку и переподготовку, получать дополнительное профессиональное образование;
- бережно относиться к имуществу организации и работников;
- укреплять, беречь свое здоровье (статья 21 ТК РФ).

2.8. Работодатель имеет право:

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей, вступать в них в целях представительства и защиты своих прав;
- иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.9. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями, нормами действующего законодательства РФ;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков;
- полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- участие в управлении организацией, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и уставом Работодателя формах;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов;

- возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещёнными законом;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. ОПЛАТА ТРУДА

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

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать минимальную месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности).

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

3.3. Оплачивать труд Работников в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников ГУЗ «УОКЦСВМП» с изменениями, которые принимаются Работодателем с учётом мнения Профсоюзного комитета и будут оформлены дополнительным соглашением к коллективному договору (Приложение № 2) (ст. 135, 143 ТК РФ).

3.4. Размер стимулирующих выплат определяется на основании протокола и расчета к таблице по каждому структурному подразделению.

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

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

3.7. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

3.8. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца: 18 числа каждого месяца – за первую половину месяца и 3 числа - окончательный расчёт за месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

3.9. Ежемесячно не позднее дня выплаты окончательного расчета за месяц работы извещать каждого сотрудника о составных частях заработной платы, причитающейся

ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, иных выплат, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, предоставляя ему расчетный лист в электронном виде на адрес личной электронной почты, указанной в заявлении сотрудника. В случае несогласия сотрудника на получение расчетного листка в электронном виде предоставлять расчетный листок на бумажном носителе.

3.10. Производить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, доплату к должностному (базовому) окладу согласно Положения об отраслевой системе оплаты труда работников ГУЗ «УОКЦСВМП» (Приложение № 2).

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

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

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

3.14. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым ставкам, не менее двойной часовой ставки.

3.15. Работникам, получающим месячный оклад в размере одинарной часовой ставки сверх оклада (не менее одинарной часовой ставки), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере часовой ставки сверх оклада (не менее двойной часовой ставки сверх оклада), если работа производилась сверх месячной нормы (*см. 153 ТК РФ*).

3.16. Если работник полностью отработал рабочую смену, в день который ему оформлен больничный лист, то это считается как его рабочий день. А следующий за ним день нетрудоспособности – первый день нетрудоспособности, за который положено пособие.

3.17. В соответствии с нормативными актами вышестоящих органов Ульяновской области, в целях повышения материальной заинтересованности работников в успешном выполнении поставленных задач, своевременном, качественном и добросовестном исполнении заданий и поручений, а также в случае экономии по фонду оплаты труда (ФОТ) на конец расчетного периода, наличии свободных средств по статьям «Заработная плата» и «Начисления на оплату труда» возможно премирование основных сотрудников медицинской организации по итогам работы за расчетный период (месяц, квартал, год), состоящих в штате учреждения на начало и конец расчетного периода (месяц, квартал, год). Выплату производить пропорционально отработанному времени (месяц, квартал, год) на основании протокола комиссии в соответствии с приказом.

По решению комиссии денежные средства, полученные в результате экономии по фонду оплаты труда, могут быть направлены на другие дефицитные статьи расходов, приоритетные при оказании медицинской помощи: закупка лекарственных средств, закупка медицинских изделий и др. (Приложение № 7)

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

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

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

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

3.21. Оплата труда работников медицинской организации, оказывающих платные медицинские и иные услуги, производится в соответствии с Положением об оказании платных медицинских и иных услуг ГУЗ «УОКЦСВМП».

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

Работодатель обязуется:

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

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

4.4. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

4.5. Изменять определённые сторонами условия трудового договора, в том числе осуществлять перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового

договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.6. Рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией организации, её подразделений, изменением формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с участием председателя Первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

В целях обеспечения соблюдения прав и гарантий, предоставленных высвобождаемым работникам, определения наличия у них льгот, ограничений и преимуществ, учитываемых при увольнении в случае сокращения численности и штата Работников, принимать решения об увольнении помимо соблюдения порядка, установленного трудовым законодательством, с учётом мнения комиссии, в соответствии с нормами трудового законодательства

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

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- за 5 лет до наступления пенсионного возраста;
- многодетные матери (отцы);
- другие категории, в соответствии со *ст. 179 ТК РФ*.

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

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

4.13. В случае угрозы массового высвобождения работников Работодатель с учётом мнения Профсоюзного комитета обязан:

- отказаться от привлечения работников к сверхурочным работам (или сократить их количество), работам в выходные и нерабочие праздничные дни (кроме организаций, где невозможна приостановка производства), а также к работам на условиях совместительства;
- приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники;
- отказаться от услуг субподрядчиков для выполнения работ, которые могут быть выполнены Работниками организации;
- проводить мониторинг возможностей внутрипроизводственных переводов Работников и переводить работников с их согласия на другую работу;
- вводить в порядке, установленном ТК РФ, режим неполного рабочего времени, продолжительностью не менее половины нормы рабочего времени с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом и по соглашению с Работником с предупреждением об этом Работников не позднее, чем за два месяца (ч. 2 и 5 ст. 74 ТК РФ).

4.14. Предоставлять Работникам, получившим уведомление об увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 3 части первой ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

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

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

4.17. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя в порядке, установленном ТК РФ, за исключением изменения трудовой функции работника.

Если работник не согласен работать в новых условиях, а также в иных случаях, установленных ТК РФ, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему

другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, как имеющиеся у него в данной местности, так и в других местностях.

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

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

Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

4.21. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ) и принятии локальных нормативных актов Работодателя (ст. 372 ТК РФ).

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

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

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом Работодателя с учётом мнения Профсоюзного комитета (Приложение № 1 к Правилам), а также графиками сменности, утвержденными с учётом мнения Профсоюзного комитета.

Графики сменности доводятся до сведения Работников не менее чем за месяц до введения их в действие (статьи 100, 103, 190 ТК РФ).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (*ст. 91 ТК РФ*).

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия, а в случаях, не предусмотренных ст. 99 ТК РФ, с учётом мнения Профсоюзного комитета. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.3. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается графиком работы.

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, а в случаях, установленных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, с учётом мнения Профсоюзного комитета (*ст. 113 ТК РФ*).

5.4. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (*ст. 92 ТК РФ*).

Продолжительность рабочего времени конкретного работника, занятого на работах с вредными и (или опасными) условиями труда, которому трудовым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) может устанавливаться трудовым договором на основании отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора с учётом результатов специальной оценки условий труда.

5.5. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

- на один час - для всех Работников (*ст. 95 ТК РФ*).

Это правило применяется также в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении работников, работающих по режиму сокращённого рабочего времени.

5.6. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (*ст. 108 ТК РФ*). Работодатель обязуется организовать комнаты (места) для приёма пищи.

Работодатель предоставляет Работникам, работающим на открытом воздухе, в холодное время года (ниже -15°) перерывы для обогрева 15 минут через каждые 3 часа работы. Они включаются в рабочее время и подлежат оплате (*ст. 109 ТК РФ*). Работодатель оборудует специальное отапливаемое помещение в месте проведения работ.

5.7. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (*ст. 115 ТК РФ*).

5.8. Отдельным категориям Работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам в связи с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и работникам с ненормированным рабочим днем согласно Приложения № 3.

На заявительной основе:

- работникам, не имевшим в течение предыдущего календарного года дней нетрудоспособности, предоставляются дополнительно 2 дня к основному

ежегодному отпуску;

- работникам, принимающим активное участие в смотрах художественной самодеятельности, в спортивных мероприятиях за честь медицинской организации дополнительно предоставляется 1 день к основному ежегодному отпуску;
- работникам, состоящим в добровольной пожарной дружине, дополнительно предоставляется 1 день к основному ежегодному отпуску;
- работникам, являющимся членами Ассоциации содействия развитию здравоохранения «Медицинская палата Ульяновской области» дополнительно предоставляется 1 день к дополнительному оплачиваемому отпуску;
- членам Профсоюзного комитета дополнительно предоставляется 1 день к дополнительному оплачиваемому отпуску.

5.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения Профсоюзного комитета. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до его начала (*ст. 123 ТК РФ*).

5.10. Супругам, работающим в организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.11. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (*ст. 125 ТК РФ*).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, а также в иных случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Работодателя (*ст. 124 ТК РФ*).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо в случаях предупреждения работника о начале отпуска позднее чем за две недели, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. (*ст. 124 ТК РФ*).

При увольнении работников выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (*ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»*).

5.12. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между работником и работодателем (*ст. 128 ТК РФ*), если иное не установлено трудовым законодательством.

5.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (*ст. 128 ТК РФ*):

- участникам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних

дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, - 14 календарных дней в году. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

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

6.2. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в организации в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Разработать и утвердить с учетом мнения Профсоюзного комитета план мероприятий (соглашение) по охране труда (Приложение № 4).

6.3.2. Обеспечить приоритетность финансирования плана мероприятий (соглашения) по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

Контроль за выполнением мероприятий по охране труда осуществляют: от Работодателя - специалист по охране труда, от профсоюзного комитета – уполномоченный представитель.

6.3.3. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты; проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях организации.

6.3.4. Создать и укреплять службу охраны труда, оборудовать и обеспечивать работу кабинета и уголков охраны труда.

6.3.5. Создать на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Финансировать работу комиссии по охране труда, выделять помещения, предоставлять средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивать необходимой нормативно-технической документацией,

организовывать обучение членов комиссии по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза за счёт собственных средств.

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

Стороны исходят из того, что Профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда, а также на проведение независимой экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого вправе привлекать техническую инспекцию труда профсоюзов и другие специализированные организации или соответствующих специалистов за счёт средств Работодателя.

Заключение независимой экспертизы, проведённой технической инспекцией труда профсоюза, является обязательным для исполнения Работодателем.

6.3.7. Разрабатывать и утверждать Правила и Инструкции по охране труда с учетом мнения Профсоюзного комитета.

6.3.8. Осуществлять обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

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

6.3.10. Организовать проведение обязательных (при приеме на работу), и периодических медицинских осмотров и др., *в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации* за счёт собственных средств, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением.

6.3.11. Обеспечить работников сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ) в соответствии с установленными нормами и при наличии финансирования (Приложения №№. 5 и 6). Организовать проведение стирки, химчистки, сушки и ремонта СИЗ, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время её стирки и химчистки.

6.3.12. Работникам на работах с вредными условиями труда, выявленным в результате специальной оценки условий труда, Работодатель выдаёт бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты либо по письменным заявлениям работников производит замену компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, индексируемой на уровень инфляции в регионе в соответствии со ст. 222 Трудового кодекса РФ.

6.3.13. Проводить специальную оценку условий труда (далее - СОУТ) с обязательным участием председателя Профсоюзного комитета и уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза.

По результатам СОУТ устанавливать работникам социальные гарантии и компенсации за вредные и (или) опасные условия труда (сокращённая продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышение оплаты труда) с учётом отраслевых (межотраслевых) тарифных и регионального соглашений. Не допускать снижения социальных гарантий и компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда по результатам СОУТ при

условии сохранения на рабочих местах вредных производственных факторов, ранее выявленных при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.3.14. Участвовать на паритетных началах совместно с Профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, экологии, обязательств, установленных коллективным договором, соглашениями, изменений условий труда и установлением размера доплат за вредные и особые условия труда не ниже установленных трудовым законодательством.

6.3.15. Возмещать вред, причиненный работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей.

6.3.16. Обеспечить полноправное участие Профсоюзного комитета в расследовании всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3.17. Проводить в установленные сроки освидетельствование опасных производственных объектов на предмет их дальнейшей безопасной эксплуатации с участием органов государственного надзора и общественного контроля.

6.3.18. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

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

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

6.3.19. Совместно с Профсоюзным комитетом организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

6.3.20. Два раза в год рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

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

6.4. Профсоюзный комитет обязуется:

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

6.4.2. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

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

6.5. Работники в области охраны труда обязуются:

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

6.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

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

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

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

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

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

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

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить трудоустройство беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более лёгкую работу, исключаящую воздействие вредных производственных факторов.

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

7.3. Предоставлять по заявлениям женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, а также возможность работы по гибкому графику.

7.4. В целях дополнительной поддержки семей, имеющих детей, учитывая распоряжение Губернатора Ульяновской области от 27.05.2022г. №455-р «О дополнительном дне отдыха» предоставлять ежегодно 1 сентября дополнительный день отдыха работающим в ГУЗ «УОКЦСВМП» родителям (опекунам, попечителям) несовершеннолетних детей, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального образования (1-4 класс). Дополнительный день отдыха предоставляется на заявительной основе с сохранением среднего заработка. Присоединение дополнительного дня отдыха к ежегодному оплачиваемому отпуску, отпуску без сохранения заработной платы, отпуску по беременности и родам, отпуску по уходу за

ребенком до 3-х лет не допускается.

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

8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ

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

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

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Развивать институт наставничества; проводить смотры-конкурсы «Лучший наставник молодёжи».

8.1.2. Предоставлять наставникам дополнительно 1 день к основному ежегодному отпуску.

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

8.2. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

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

8.2.2. Способствовать участию представителей молодёжи в комиссиях по ведению переговоров, заключению коллективного договора, в работе жилищно-бытовой комиссии, комиссии по трудовым спорам, по охране труда.

8.2.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства «Лучший молодой работник» и «Лучший молодой специалист».

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

8.3.1. Создать при профсоюзном комитете молодёжную комиссию.

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

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

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

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

8.3.6. Организовывать конкурсы, посвященные в молодые работники, специалисты, в

члены профсоюза.

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

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель обязуется:

9.1.1. Возмещать работникам расходы, связанные со служебными командировками. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать работнику при наличии финансовой возможности:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

9.2. Оказывать материальную помощь Работникам в размере не более одного оклада, проработавшим в медицинской организации не менее 10 лет в случае:

- в связи со смертью близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети, братья, сестры);
- в связи с выходом на пенсию;
- в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет).

9.3. Предоставлять Работникам, при возникновении указанных ниже обстоятельств семейного или личного характера, дополнительный оплачиваемый отпуск в связи:

- с бракосочетанием - 2 дня;
- родителям с рождением или усыновлением ребенка - 1 день;
- с участием в похоронах родных и близких - не более 3 дней.

9.4. Обеспечивать медицинское обслуживание Работников.

9.5. Обеспечивать работникам, вышедшим на пенсию, по их заявлению медицинское обслуживание по обязательному медицинскому страхованию на базе медицинской организации.

9.6. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного страхования, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд.

9.7. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.8 Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.9 Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы

согласовывается (согласовываются) с работодателем.

10. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Работодатель обязуется:

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

10.2. По итогам года поощрять Работников, не имевших периодов временной нетрудоспособности, предоставляя дополнительный отпуск в количестве 3 дней.

Профсоюзный комитет обязуется:

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

10.4. Организовывать массовые мероприятия (*спартакиады, Дни здоровья, фестивали, турниры, смотры и др.*);

11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

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

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

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

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

11.5. Работодатель и Профсоюзный комитет образуют комиссию по трудовым спорам.

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

12.2. Работодатель создаёт условия для осуществления деятельности первичной профсоюзной организации, Профсоюзного комитета (*ст. 377 ТК РФ*).

Работодатель обязуется:

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

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

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

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- необходимым для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- непосредственно затрагивающим интересы работников (*статьи 22, 37, 51, 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”*).

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

12.7. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем.

12.8. Предоставить председателю Профсоюзного комитета возможность участия в

работе коллегиального руководящего органа организации с правом голоса (ст. 53 ТК РФ).

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

12.10. Работодатель обязуется ежемесячно и бесплатно одновременно с выплатой заработной платы Работникам перечислять членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников - членов профсоюза в размере 1 % на расчётный счёт вышестоящей профсоюзной организации Ульяновский областной Профессиональный союз работников здравоохранения Российской Федерации.

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

12.12. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобождённым от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов, комиссии по трудовым спорам для проведения соответствующей общественной работы с сохранением среднего заработка.

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

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

12.15. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учёта мнения Профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председатель ППО - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

12.17. Принимать локальные нормативные акты организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 372 ТК РФ);

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 21 мая 2023 года.

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

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

13.4. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет

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

13.5. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (*ст. 43 ТК РФ*).

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:


1. Правила внутреннего трудового распорядка ГУЗ «УОКЦСВМП».
2. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников ГУЗ «УОКЦСВМП».
3. Перечень должностей, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск.
4. План мероприятий по охране труда.
5. Перечень профессий и должностей работников, которым предусмотрена выдача специальной одежды, специальной обуви и другие СИЗ.
6. Нормы выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.
7. Комиссия по распределению экономии денежных средств с фонда оплаты труда.

Утверждаю
Главный врач
ГУЗ «УОКЦСВМП»

 С.В.Ретьман
2023г.



Согласовано
Председатель профсоюза
ГУЗ «УОКЦСВМП»

 Т.В.Лебедева
2023г.



**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
государственного учреждения здравоохранения
«Ульяновский областной клинический центр
специализированных видов медицинской помощи имени
заслуженного врача России Е.М.Чучкалова»
с 01 мая 2023 года**

г. Ульяновск -2023

1. Общие положения

1.1 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) в государственном учреждении здравоохранения «Ульяновский областной клинический центр специализированных видов медицинской помощи имени заслуженного врача России Е.М.Чучалова» (далее – ГУЗ «УОКЦСВМП») разработаны в соответствии с Конституцией, Трудовым кодексом и иными нормативно-правовыми актами, действующими на территории Российской Федерации.

1.2 Настоящие Правила определяют порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работника и работодателя, режим рабочего времени и времени отдыха, порядок поощрения работников, ответственность работодателя и ответственность работника, включая меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работнику, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3 Цель настоящих Правил – укрепление трудовой дисциплины, обеспечение соблюдения требований законодательства и рационального использования рабочего времени.

1.4 Правила внутреннего трудового распорядка, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому Кодексу РФ, иным федеральным законам, Указам Президента РФ, Постановлениям Правительства РФ, нормативно-правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам Ульяновской области, актам органов местного самоуправления.

1.5 Настоящие Правила являются обязательными для всех работников. С настоящими Правилами должны быть ознакомлены все работники организации, включая принимаемых на работу.

1.6 Вопросы, связанные с применением Правил, решаются работодателем в пределах, предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и Правилами организации – совместно или с учетом мнения профсоюзного органа.

1.7 Настоящие Правила вступают в силу с 01 мая 2023 года и действуют до принятия новых Правил.

2. Порядок приема, перевода, отстранения и увольнения работников

2.1 Лица, желающие работать в организации, подают на имя руководителя учреждения соответствующее заявление о приеме на работу, и в установленном, Трудовым кодексом Российской Федерации, порядке заключают с работодателем в лице главного врача трудовой договор.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу, по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие правила внутреннего трудового распорядка.

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

2.2. При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- индивидуальный номер налогоплательщика;
- документы военного учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, в том числе для медицинских работников – сертификат специалиста и документ о прохождении первичной специализации по соответствующей специальности;
- медицинскую книжку – в случаях: если работа связана с управлением автотранспортом; при приеме на тяжелые работы или на работу с вредными и/или опасными условиями труда, если работник принимается на работу, связанную с лечебно-профилактической деятельностью, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- справку об отсутствии судимости.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

Запрещается требовать от работников при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.3 Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора и заявления о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под подпись не позднее трехдневного срока со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

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

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

2.5 Работник имеет право заключать трудовые договора о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

В трудовом договоре обязательно указывается, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.6. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для

исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, оплату, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

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

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

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

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.8 Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

2.9 Прекращение и расторжение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели (14 календарных дней).

2.10. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы по уважительной причине

(зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении указанных сроков предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой трудового законодательства Российской Федерации и со ссылкой на соответствующую статью, часть и пункт статьи.

Днем увольнения считается последний день работы (дата, указанная в приказе).

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.11. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;
- в случае приостановления на срок до двух месяцев специального права работник (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности;
- в случае не предоставления или несвоевременного предоставления сертификата специалиста (для медицинских работников), отсутствие которого влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

3. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

3.1. Работодатель в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

3.2. Работники, которые отвечают за ведение и предоставление в Пенсионный фонд сведений о трудовой деятельности работников, назначаются приказом руководителя учреждения. Указанные в приказе работники должны быть ознакомлены с ним под подпись.

3.3. Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Пенсионный фонд не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором по работнику были кадровые изменения или он подал заявление о продолжении ведения трудовой книжки на бумажном носителе либо о предоставлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

3.3.1. Сведения о приеме или увольнении работников, а также о приостановлении или возобновлении трудового договора передаются в Пенсионный фонд не позднее рабочего дня, следующего за днем издания приказа о приеме, увольнении работника, либо приказа о приостановлении или возобновлении трудового договора.

3.4. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

3.5. Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении — в день прекращения трудового договора.

3.6. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя.

3.7. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка (в случае ее ведения на бумажном носителе) или предоставляются сведения о трудовой деятельности у работодателя, если работник в установленном законом порядке отказался от ведения трудовой книжки на бумажном носителе либо впервые был принят на работу по трудовому договору после 31.12.2020.

3.8. Если выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно из-за отсутствия работника либо его отказа от их получения, уполномоченный представитель работодателя направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие отправить ее по почте или высылает работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

3.9. Если после увольнения работник не получил сведения о трудовой деятельности у работодателя, они предоставляются на основании обращения работника указанным в нём способом. Срок выдачи – не позднее трех рабочих дней со дня такого обращения (в письменной форме или направленного по электронной почте).

3.10. Трудовые книжки (дубликаты трудовых книжек), не полученные работниками при увольнении, работодатель хранит до востребования в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством РФ об архивном деле.

4. Основные права и обязанности работников

4. Работник имеет право на следующее:

4.1.1 Заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.1.2 Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

4.1.3 Рабочее место, которое соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда.

4.1.4 Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

4.1.5 Отдых, который обеспечивается установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

4.1.6 Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав по законодательству о специальной оценке условий труда.

4.1.7 Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном законодательством РФ.

4.1.8 Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

4.1.9 Участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством Российской Федерации формах.

4.1.10 Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также получение информации о выполнении коллективного договора, соглашений.

4.1.11 Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

4.1.12 Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.1.13 Возмещение вреда, причиненного ему из-за исполнения трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.1.14 Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.1.15 Предоставление предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий при прохождении диспансеризации.

4.1.16 Иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

4.2 Работник обязан:

4.2.1 Добросовестно, на высоком профессиональном уровне, исполнять свои обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, приказами руководителя и иными локальными нормативными правовыми актами.

4.2.2 Соблюдать настоящие Правила, иные локальные нормативные акты работодателя.

4.2.3 Соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

4.2.4 Соблюдать установленные нормы труда.

4.2.5 Бережно относиться к имуществу работодателя, других работников, а также имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

4.2.6 Незамедлительно сообщать непосредственному или вышестоящему руководителю о возникновении ситуации, которая может представлять угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, работников, а также имущества третьих лиц, которое находится у работодателя и за сохранность которого работодатель несет ответственность о несчастном случае, произошедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья.

4.2.7 . Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знания требований охраны труда.

4.2.8 Проходить в случаях, предусмотренных законодательством, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, обязательные психиатрические освидетельствования.

4.2.9 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

4.2.10 Поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте.

4.2.11 Вести себя вежливо и не допускать:

- грубого поведения;
- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

4.2.12 Соблюдать запрет работодателя на использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей.

4.2.13 Соблюдать запрет работодателя на курение в помещениях и на территории учреждения.

4.2.14 Соблюдать запрет работодателя на употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ.

4.2.15 Соблюдать правила внешнего вида, установленные работодателем.

4.2.16. Соблюдать действующий у работодателя контрольно-пропускной режим при въезде на территорию учреждения на личном автомобиле и правила парковки, утвержденные работодателем.

4.2.17 В случае невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью или по иной причине известить о причинах невыхода непосредственного руководителя любым доступным способом (по телефону, по электронной почте, иным способом).

4.2.18 Сообщать работодателю о получении микротравмы (медицинской аварии) в учреждении.

4.2.19 Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

4.2.20 Соблюдать запрет работодателя на размещение объявлений без согласования вне отведенных для этого мест, а также давать интервью представителям СМИ, делать репортажи, кино, фотосъемки, устраивать встречи, конференции с представителями различных партий, движений, организаций.

4.2.21 Соблюдать запрет работодателя о неразглашении сведений, являющихся врачебной или служебной тайной, а также персональных данных.

4.3 Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и должностной инструкцией.

4.4 Женщины имеют право трудиться на работах и должностях с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом ограничений, установленных законодательством РФ.

5. Основные права и обязанности работодателя

5. Работодатель имеет право:

5.1.1 Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

5.1.2 Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

5.1.3 Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

5.1.4 Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя, работников, к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя и за сохранность которого работодатель несет ответственность, соблюдения настоящих Правил.

5.1.5 Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

5.1.6 Принимать локальные нормативные акты и требовать от работников их соблюдения, в том числе требовать от работников соблюдения запретов:

- на использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей;

- на использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника;

- на курение в помещениях и на территории учреждения;

- на употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ.

5.1.7 Требовать от работника поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте.

5.1.8 Требовать от работника вежливого поведения и не допускать:

- грубого поведения;

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

5.1.9 Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

5.1.10 Реализовывать права согласно законодательству РФ о специальной оценке условий

труда.

5.1.11 Осуществлять иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

5.2. Работодатель обязан:

5.2.1 Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативно правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

5.2.2 Предоставлять работникам работу, предусмотренную трудовым договором.

5.2.3 Обеспечивать безопасность, а также условия труда, которые соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.2.4 Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

5.2.5 Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, не допускать дискриминации.

5.2.6 Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.2.7 Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки.

5.2.8 Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

5.2.9 Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

5.2.10 Знакомить работников под подпись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

5.2.12 Рассматривать представления профсоюзов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства, иных нормативных актов, принимать меры по устранению нарушений и извещать о принятых мерах.

5.2.13 Создавать условия по участию работников в управлении учреждением в формах, предусмотренных законодательством РФ.

5.2.14 Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

5.2.15 Обеспечивать надлежащее содержание помещений, их отопление, освещение, вентиляцию, оборудование.

5.2.16 Контролировать соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, противопожарной охране.

5.2.17 Принимать меры по профилактике производственного травматизма.

5.2.18 Способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работников.

5.2.19 Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами РФ.

5.2.20 Возмещать вред, причиненный работникам из-за исполнения ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами РФ.

5.2.21 Отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ.

5.2.22 Предоставлять работникам предусмотренные Трудовым кодексом РФ гарантии при прохождении диспансеризации.

5.2.23 Осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микротравм работников.

5.2.24 Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

6. Режим рабочего времени и времени отдыха

6.1 ГУЗ «Ульяновский областной клинический центр специализированных видов медицинской помощи имени заслуженного врача России Е.М.Чучкалова» работает круглосуточно, без выходных и праздничных дней.

В режиме непрерывной рабочей недели – круглосуточно работают следующие отделения и подразделения:

- травматологический пункт;
- приемное отделение;
- отделение анестезиологии-реанимации;
- отделение кардиологическое;
- отделение травматолого-ортопедическое № 2;
- отделение травматолого-ортопедическое № 3;
- отделение травматолого-ортопедическое № 4;
- отделение нейрохирургии (в т.ч. отделение сочетанной травмы);
- операционное отделение № 1;
- отделение хирургическое № 5;
- отделение хирургическое № 6;
- отделение урологическое;
- операционное отделение № 2;
- отделение гинекологическое;
- отделение токсикологическое (в т.ч. палата реанимации и интенсивной терапии (при отделении токсикологическом));
- отделение хирургическое № 7;
- отделение травматолого-ортопедическое № 1;
- рентгеновское отделение;
- отделение ультразвуковой диагностики;
- эндоскопическое отделение;
- кабинет функциональной диагностики;
- отделение клинической лабораторной диагностики;
- отделение централизованной службы наркотиков;
- лифтеры, вахтеры, гардеробщицы, слесари-сантехники хозяйственного отдела;
- электромонтеры по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесари-ремонтники энергетической службы;
- водители, работающие на автомобиле класса «С».

Дневной стационар работает в одну смену.

Время работы поликлинического отделения с 8.00 по 18.00.

6.2 Время начала работы заведующих и старших медицинских сестер, сотрудников отделов,

общепольничного, административно-хозяйственного персонала устанавливается с 8.00, время окончания работы 16.30 (с учетом работы по внутреннему совместительству). Перерыв для отдыха и питания для сотрудников отделов устанавливается с 13.00 до 13.30.

6.3 Продолжительность работы при сменной работе по отделениям и службам, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

Графики доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Для медицинских работников, где по условиям производства не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов.

Учет рабочего времени для всех сотрудников осуществляется в часах, учетный период – месяц.

6.4 Установить 1 рабочую субботу в месяц заведующим отделениями и старшим медицинским сестрам следующих отделений:

- поликлинического отделения;
- приемного отделения;
- отделение анестезиологии-реанимации;
- отделения кардиологического;
- отделения травматолого-ортопедического № 2;
- отделения травматолого-ортопедического № 3;
- отделения травматолого-ортопедического № 4;
- операционного отделения № 1;
- отделения урологического;
- операционного отделения № 2;
- отделения токсикологического (в т.ч. палаты анестезиологии-реанимации (при токсикологическом отделении));
- отделения хирургического № 7;
- неврологического отделения;
- отделения травматолого-ортопедического № 1;
- группы анестезиологии-реанимации;
- эндоскопического отделения;
- кабинета функциональной диагностики;
- физиотерапевтического отделения;
- отделения клинической лабораторной диагностики;
- отделения централизованной службы наркотиков;

Установить 2 рабочие субботы в месяц заведующим и старшим медицинским сестрам следующих отделений:

- травматологического пункта;
- хирургического отделения № 5;
- хирургического отделения № 6;
- отделения нейрохирургии;
- отделения гинекологического.

Без рабочих суббот работают заведующие и старшие медицинские сестры следующих отделений:

- рентгеновское отделение;

- отделение ультразвуковой диагностики;
- организационно-методического кабинета;
- клинико-экспертного отдела;
- аптеки.

Врачам, работающим в дневную смену – не менее 1 рабочей субботы (кроме рентгеновского отделения, отделения ультразвуковой диагностики, КФД, организационно-методического кабинета, КЭО).

Среднему, младшему медицинскому персоналу, прочему персоналу стационара и вспомогательных служб, медицинскому персоналу процедурного кабинета поликлинического отделения, работающим в дневную смену – не менее 2 рабочих суббот (кроме рентгеновского отделения, отделения ультразвуковой диагностики, КФД, организационно-методического кабинета).

Младшему и среднему медицинскому персоналу, работающим в дневную смену, отделения анестезиологии-реанимации – 1 рабочая суббота.

Медицинскому и прочему персоналу поликлинического отделения - 1 рабочая суббота.

Персонал аптеки, сотрудники административно-хозяйственного отдела, планово-экономического отдела, отдела АСУ, отдела кадров, бухгалтерии работают без рабочих суббот.

6.6 В учреждении запрещается работникам оставлять свое рабочее место до прихода сменщика. В случае неявки сменяющего, работник заявляет об этом непосредственному руководителю, который обязан принять меры к замене сменщика другим работником. Работа в течении двух смен подряд запрещается.

6.7 Исходя из производственных задач и функциональных обязанностей медицинским работникам может быть установлен режим гибкого рабочего времени и ненормированного рабочего дня.

6.8 При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению работника и работодателя и отражается в графике работ.

6.9 Работа в режиме гибкого графика предполагает обеспечение работодателем отработки суммарного количества рабочих часов в течение соответствующего учетного периода. Учетным периодом считается месяц. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов для данной категории работников.

6.10 Гибкий график работы является особым режимом рабочего времени, который устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

6.11 Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющим право на дополнительный отпуск, устанавливается в соответствии с коллективным договором.

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

6.13 По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 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 РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и иных трудовых прав.

Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов устанавливается в соответствии с медицинским заключением.

6.14 Работодатель обязан организовать точный учет рабочего времени, отработанного каждым работником. Число отработанных часов фиксируется в таблице учета рабочего времени, который ведется в каждом структурном подразделении лицами, назначенными ответственными за ведение табеля, а затем передается в бухгалтерию. Отметки в таблице о причинах неявок на работу или о работе в режиме неполного рабочего дня и других отступлениях от нормальных условий работы должны быть сделаны только на основании документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, справки о выполнении государственных или общественных обязанностей и т.п.)

7. Время отдыха

7.1 Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Это: перерывы в течение рабочего дня, ежедневный междусменный отдых, выходные и нерабочие праздничные дни, отпуска.

7.2 Всем работникам учреждения, за исключением работающих по графикам сменности, в течении рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью тридцать минут, который не включается в рабочее время и оплате не подлежит. Время начала перерыва 13.00, время окончания перерыва 13.30.

7.3 Работникам, работающим по графикам сменности, а также на работах где, по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, разрешается прием пищи и возможность отдыха в рабочее время, в специальных комнатах, оборудованных холодильником, электроплитой, столом, стульями.

7.4 Обеденный перерыв не предусмотрен для работников, продолжительность рабочего дня (смены) которых составляет 4 часа и менее.

7.5 Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей недели – один выходной день. По подразделениям и службам могут устанавливаться выходные дни в соответствии с графиками сменности.

7.6 Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час. При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

7.7 Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1-6 и 8 января – новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

7.8 По приказу руководителя при наличии производственной необходимости, по докладной непосредственного руководителя, согласованной с работником, отдельные работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени

(ненормированный рабочий день).

7.9 Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

7.10 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается коллективным договором.

7.11 Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в учреждении. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- лицам, работающим по совместительству – одновременно с отпуском по основной работе.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

7.12 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков доводится до сведения работников под роспись. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

7.13 Супругам, работающим в организации, предоставляется право на одновременное предоставление отпуска, по согласованию с работодателем.

7.14 В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работника 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.

7.15 Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда.

7.16. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней.

7.17 Продление и перенос ежегодного оплачиваемого отпуска, отзыв из отпуска допускается в случаях и в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ.

7.18 При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

7.19 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

7.20 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы категориям работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие

ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

8. Поощрения за успехи в работе

8.1 За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в оказании медицинской помощи населению, повышение производительности труда, улучшении качества лечебного процесса, за продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой.

Вышеперечисленные поощрения применяются работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

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

8.3 При применении мер поощрения возможно сочетание морального и материального стимулирования труда.

9. Дисциплинарные взыскания

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

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

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

9.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя может иметь место в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

9.3 До применения дисциплинарного взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.4 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 профсоюзного комитета.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

9.5 За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно

дисциплинарное взыскание.

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

9.7 Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

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

10. Заключительные положения

10.1 По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса и иных нормативно-правовых актов РФ.

10.2 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка вступают в силу с момента утверждения работодателем.

**Приложение № 1
к правилам внутреннего трудового
распорядка ГУЗ «УОКЦСВМП»**

1. Режим работы подразделений:

Наименование подразделения		Продолжи- тельность рабочей недели	Продолжи- тельность рабочего дня	Время начала и окончания рабочего дня
1		2	3	4
Общепольнический медицинский персонал				
Главный врач		40	8	8.00-16.30
Заместитель главного врача по медицинской части		40	8	8.00-16.30
Заместитель главного врача по хирургии		40	8	8.00-16.30
Заместитель главного врача по клинико- экспертной работе		40	8	8.00-16.30
Клинический фармаколог		38,5	7,7	8.00-15.42
Главная медицинская сестра		40	8	8.00-16.30
Медицинская сестра диетическая		40	8	8.00-16.30
Травматологический пункт				
Врачи		38,5		По графику
Средний медицинский персонал		38,5		По графику
Прочий персонал		40		По графику
Поликлиническое отделение				
Врачи		33	6	8.00-14.00
Средний медицинский персонал		38,5	7	8.00-15.00
Прочий персонал		40	8	6.00-14.00
Стоматологический кабинет (при поликлиническом отделении)				
Врачи		33	6	8.00-14.00
Средний медицинский персонал		38,5	7	7.00-14.00
Прочий персонал		40	8	6.00-14.00
Приемное отделение				
Врачи		38,5		По графику
Средний медицинский персонал		38,5		По графику
Медицинский регистратор		38,5	7,7	8.00-15.42
Прочий персонал		40		По графику
Отделение анестезиологии- реанимации				
Врачи		38,5		По графику

Средний медицинский персонал		38,5		По графику
Младший медицинский персонал		39		По графику
Прочий персонал		40		По графику
Отделение кардиологическое				
Врачи		38,5		По графику
Средний медицинский персонал		38,5		По графику
Буфетчик		40	По графику	07.00-19.00
Прочий персонал		40		По графику
Отделение травматолого-ортопедическое № 2				
Врачи		38,5		По графику
Средний медицинский персонал		38,5		По графику
Буфетчик		40	По графику	07.00-19.00
Прочий персонал		40		По графику
Отделение травматолого-ортопедическое № 3				
Врачи		38,5		По графику
Средний медицинский персонал		38,5		По графику
Буфетчик		40	По графику	07.00-19.00
Прочий персонал		40		По графику
Отделение травматолого-ортопедическое № 4				
Врачи		38,5		По графику
Средний медицинский персонал		38,5		По графику
Буфетчик		40	По графику	07.00-19.00
Прочий персонал		40		По графику
Отделение нейрохирургии (в т.ч. отделение сочетанной травмы)				
Врачи		36		По графику
Средний медицинский персонал		36		По графику
Буфетчик		40	По графику	07.00-19.00
Прочий персонал		40		По графику
Операционное отделение № 1				
Врачи		38,5		По графику
Средний медицинский персонал		38,5		По графику
Прочий персонал		40		По графику
Отделение хирургическое № 5				
Врачи		38,5		По графику

Средний медицинский персонал		38,5		По графику
Буфетчик		40	По графику	07.00-19.00
Прочий персонал		40		По графику
Отделение хирургическое № 6				
Врачи		38,5		По графику
Средний медицинский персонал		38,5		По графику
Буфетчик		40	По графику	07.00-19.00
Прочий персонал		40		По графику
Отделение урологическое				
Врачи		38,5		По графику
Средний медицинский персонал		38,5		По графику
Буфетчик		40	По графику	07.00-19.00
Прочий персонал		40		По графику
Операционное отделение №2				
Врачи		38,5		По графику
Средний медицинский персонал		38,5		По графику
Прочий персонал		40		По графику
Отделение гинекологическое				
Врачи		38,5		По графику
Средний медицинский персонал		38,5		По графику
Буфетчик		40	По графику	07.00-19.00
Прочий персонал		40		По графику
Отделение токсикологическое, в Т.Ч. палата реанимации и интенсивной терапии (при отделении токсикологическом)				
Врачи		36		По графику
Средний медицинский персонал		36		По графику
Младший медицинский персонал		36		По графику
Буфетчик		40	По графику	07.00-19.00
Прочий персонал		40		По графику
Отделение хирургическое № 7				
Врачи		38,5		По графику
Средний медицинский персонал		38,5		По графику
Буфетчик		40	По графику	07.00-19.00
Прочий персонал		40		По графику
Неврологическое отделение				

Врачи		38,5		По графику
Средний медицинский персонал		38,5		По графику
Буфетчик		40	По графику	07.00-19.00
Прочий персонал		40		По графику
Отделение травматолого-ортопедическое № 1				
Врачи		38,5		По графику
Средний медицинский персонал		38,5		По графику
Буфетчик		40	По графику	07.00-19.00
Прочий персонал		40		По графику
Группа анестезиологии-реанимации				
Врачи		38,5		По графику
Средний медицинский персонал		38,5		По графику
Рентгеновское отделение				
Врачи		30		По графику
Средний медицинский персонал		30		По графику
Младший медицинский персонал		30		По графику
Отделение ультразвуковой диагностики				
Врачи		38,5		По графику
Средний медицинский персонал		38,5		По графику
Прочий персонал		40		По графику
Эндоскопическое отделение				
Врачи		38,5		По графику
Средний медицинский персонал		38,5		По графику
Прочий персонал		40		По графику
Кабинет трансфузиологический				
Врачи		38,5	7,7	8.00-15.42
Средний медицинский персонал		38,5	7,7	8.00-15.42
Кабинет функциональной диагностики				
Врачи		38,5		По графику
Средний медицинский персонал		38,5		По графику
Прочий персонал		40		По графику
Физиотерапевтическое отделение				
Врачи		38,5		По графику
Медицинская сестра		36		По графику
Медицинская сестра по массажу		38,5		По графику
Прочий персонал		40		По графику

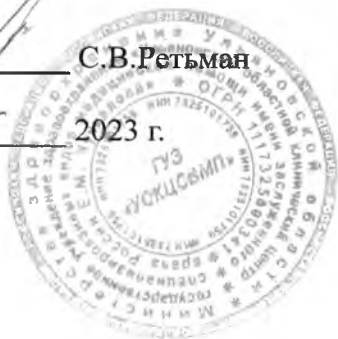
Отделение клинической лабораторной диагностики				
Врачи		36		По графику
Средний медицинский персонал		36		По графику
Прочий персонал		40		По графику
Эпидемиологический отдел				
Врачи		38,5	7,7	8.00-15,42
Средний медицинский персонал		38,5		По графику
Прочий персонал		40		По графику
Отделение централизованной службы наркотиков				
Средний медицинский персонал		38,5		По графику
Организационно-методический кабинет				
Врачи		38,5	7,7	8.00-15.42
Средний медицинский персонал		38,5	7,7	8.00-15.42
Аптека				
Провизор		38,5	7,7	8.00-15.42
Фармацевт		38,5	7,7	8.00-15.42
Уборщик служебных помещений		40	8	8.00-16.00
Клинико-экспертное отделение				
Врачи		38,5		По графику
Средний медицинский персонал		38,5		По графику
Отдел кадров				
Начальник отдела кадров		40	8	8.00-16.30
Специалист по кадрам		40	8	8.00-16.30
Гараж				
Механик гаража		40	8	8.00-16.30
Водитель автомобиля		40		По графику
Хозяйственный отдел				
Начальник хозяйственного отдела		40	8	8.00-16.30
Гардеробщица		40		
Лифтер		40		По графику
Вахтер		40		По графику
Уборщик служебных помещений		40		По графику
Заведующий складом		40	8	8.00-16.30
Заведующий хозяйством		40	8	8.00-16.30
Инженер строитель		40	8	8.00-16.30
Инженер		40	8	8.00-16.30
Маляр		40	8	7.30-16.00
Столяр		40	8	7.30-16.00
Плотник		40	8	7.30-16.00
Слесарь-сантехник		40		По графику
Электрогазосварщик		40	8	7.30-16.00

Подсобный рабочий		40		По графику
Швея		40	8	8.00-16.30
Уборщик территории		40		По графику
Энергетическая служба				
Инженер		40	8	8.00-16.30
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования		40	По графику	9.00-9.00
Слесарь-ремонтник		40	По графику	9.00-9.00
Планово-экономический отдел				
Начальник отдела		40	8	8.00-16.30
Ведущий экономист		40	8	8.00-16.30
Экономист		40	8	8.00-16.30
Ведущий юрисконсульт		40	8	8.00-16.30
Отдел АСУ				
Начальник отдела		40	8	8.00-16.30
Ведущий инженер по обслуживанию вычислительных машин		40	8	8.00-16.30
Программист		40	8	8.00-16.30
Техник		40	8	8.00-16.30
Оператор ЭВМ		40	8	8.00-16.30
Инженер по КТ		40	8	8.00-16.30
Инженер		40	8	8.00-16.30
Бухгалтерия				
Главный бухгалтер		40	8	8.00-16.30
Заместитель главного бухгалтера		40	8	8.00-16.30
Ведущий бухгалтер		40	8	8.00-16.30
Бухгалтер		40	8	8.00-16.30
Административно-хозяйственный персонал				
Директор		40	8	8.00-16.30
Заместитель главного врача по экономическим вопросам		40	8	8.00-16.30
Специалист по гражданской обороне		40	8	8.00-16.30
Инженер по медицинскому оборудованию		40	8	8.00-16.30
Специалист по охране труда		40	8	8.00-16.30
Документовед		40	8	8.00-16.30
Делопроизводитель		40	8	8.00-16.30
Юрисконсульт		40	8	8.00-16.30
Специалист по пожарной профилактике		40	8	8.00-16.30
Инженер связи		40	8	8.00-16.30

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
ГУЗ «УОКЦСВМП»


С.В.Ретьман

«05» 05 2023 г.



СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
ГУЗ «УОКЦСВМП»


Т.В.Лебедева

«05» 05 2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников государственного
учреждения здравоохранения «Ульяновский областной
клинический центр специализированных видов медицинской помощи
имени заслуженного врача России Е.М.Чучкалова»
с 1 мая 2023 года

г. Ульяновск, 2023 г.

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Ульяновской области от 07.11.2012 № 526-П «О некоторых мерах по реализации Закона Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Правительства Ульяновской области от 27.07.2017 г. № 374-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных медицинских организаций», нормативными актами РФ, Ульяновской области и регулирует отношения, возникающие в связи с оплатой труда работников государственного учреждения здравоохранения «Ульяновский областной клинический центр специализированных видов медицинской помощи имени заслуженного врача России Е.М.Чучалова» (далее – медицинской организации), в том числе определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов) работников медицинской организации и условия предоставления указанным работникам выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов)

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников медицинской организации определяются исходя из размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учётом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) определяются по формуле:

$ДО = БОпкг + БОпкг \times К$, где:

ДО – размер оклада (должностного оклада);

БОпкг – размер базового оклада (базового должностного оклада) по профессиональной квалификационной группе;

К – повышающий коэффициент, учитывающий сложность выполняемой работы.

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

2.4. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по должностям работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, соответствующих профессиональных квалификационных

групп, определённых приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», устанавливаются согласно приложения № 2 к настоящему Положению.

2.5. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) общеотраслевых профессий рабочих соответствующих профессиональных квалификационных групп, определённых приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», устанавливаются согласно приложения № 3 к настоящему Положению.

2.6. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих соответствующих профессиональных квалификационных групп, определённых приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются согласно приложения № 4 к настоящему Положению.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

Указанные выплаты устанавливаются в форме коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников согласно Перечня структурных подразделений и должностей, работа в которых даёт право работникам на установление доплат в связи с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (Приложение № 5 к настоящему Положению).

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

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, повышение уровня оплаты труда не производится.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

При совмещении профессий (должностей), выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или

исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы и в иных случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

Выплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляются в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

Работникам за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 20 процентов размера оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время согласно приложение № 6 к настоящему Положению.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощью, доплата за работу в ночное время производится в размере 90 процентов размера оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время согласно приложения № 7 к настоящему Положению.

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

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (устанавливаются с применением коэффициента дополнительных услуг);

выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (устанавливаются с применением коэффициента непрерывности);

премии по итогам работы за определённый период времени;

доплаты за учёную степень;

надбавки за почётное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, почётное звание Ульяновской области;

надбавки, отражающие отраслевые особенности деятельности отдельных медицинских организаций и отдельных категорий работников;

персональные надбавки;

выплаты за наличие квалификационной категории.

4.2. Коэффициент дополнительных услуг и его размер устанавливается локальным нормативным актом медицинской организации за выполнение работником дополнительных работ сверх нормы сроком не более чем на один календарный год в пределах фонда оплаты труда работников.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ и оказываемых услуг устанавливаются с применением коэффициента качества и в виде оценки в баллах. Распределение стимулирующих выплат за качество в виде коэффициента осуществляется в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению, в виде оценки за баллы согласно Положения о материальном стимулировании работников ГУЗ УОКЦСВМП по показателям эффективности деятельности работников. Размер коэффициента качества определяется протоколом распределения стимулирующих выплат внутри каждого подразделения, ответственные: заведующий отделением и старшая медицинская сестра.

Размер выплат стимулирующего характера для руководителей структурных подразделений в виде коэффициента качества рассчитывается как среднее арифметическое коэффициентов врачей специалистов структурного подразделения (основных сотрудников и внешних совместителей) и не должен превышать более чем на 10 процентов от среднего значения (без учета выплат за оказание высокотехнологичной медицинской помощи, включенной в базовую программу ОМС).

При выполнении более сложных операций, которые выделены в территориальной программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи и включенных в базовую программу ОМС на текущий год отдельной услугой (I раздел ВМП), производить доплату работникам, участвующим в оказании высокотехнологичной медицинской помощи, в процентном отношении от норматива финансовых затрат на единицу объема медицинской помощи на заработную плату в размере 10%.

Средства, полученные на оплату труда, распределяются следующим образом:

- отделение анестезиологии-реанимации – 10%
- группа анестезиологии-реанимации – 10%
- операционное отделение № 1 – 10%
- операционное отделение № 2 – 10%
- профильное отделение – 80%, кроме:
 - хирургическое отделение № 7 – 90%
 - травматолого – ортопедическое отделение № 1 – 90%

Выплату производить в виде коэффициента качества к должностному окладу за фактически выполненные операции согласно протокола распределения внутри каждого структурного подразделения.

Ответственность за достоверность предоставленных сведений для распределения средств на заработную плату несут заведующие структурными подразделениями.

4.4. Коэффициент непрерывности и его размер устанавливается согласно Порядка установления надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам медицинской организации (приложение № 9 к настоящему Положению).

4.5. Премирование работников производится по итогам работы за определённый период времени (месяц, квартал, год) в соответствии с нормативными актами вышестоящих органов Ульяновской области,

коллективным договором медицинской организации и осуществляется по окончании расчётного периода в пределах образовавшейся экономии средств на оплату труда, предусмотренных в фонде оплаты труда работников медицинской организации, размер которой устанавливается локальным нормативным актом медицинской организации. Премия начисляется основным сотрудникам, состоящим в штате медицинской организации на конец расчетного периода (месяц, квартал, год).

По решению руководителя экономия денежных средств с фонда оплаты труда может быть направлена на другие дефицитные статьи расходов, приоритетные при оказании медицинской помощи:

- закупка лекарственных средств
- закупка медицинских изделий.

4.6. Работникам медицинской организации за наличие нагрудных знаков, учёной степени, почётного звания, присвоенных в соответствии с федеральным законодательством и законодательством субъекта Российской Федерации, в случае соответствия должности работника профилю трудовой деятельности устанавливаются:

доплата за учёную степень доктора наук – 7000 рублей;

доплата за учёную степень кандидата наук – 5000 рублей;

надбавка за звания, начинающиеся со слова «Народный», – 5000 рублей;

надбавка за звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», – 5000 рублей;

надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «Отличник», «За отличную», – 2000 рублей;

надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «За достижения», «За высокие достижения», – 1000 рублей.

Доплаты и надбавки, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются только по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

В случае наличия у работника двух почётных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач» надбавка устанавливается за наличие только одного из них, при наличии у работника двух учёных степеней «Доктор наук» и «Кандидат наук» доплата применяется по каждой из них. При наличии у работника учёной степени и почётного звания доплата и надбавка применяются за наличие каждого из них.

4.7. Надбавки, отражающие особенности деятельности отдельных категорий работников, устанавливаются в абсолютных размерах или в виде коэффициента к окладу (должностному окладу).

Надбавки, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются в пределах средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников медицинской организации, и выплачиваются пропорционально отработанному ими времени.

В целях привлечения работников для работы в отдельных должностях («дефицитных») и закрепления их в медицинской организации надбавка устанавливается в следующих размерах:

1) специалистам анестезиологам-реаниматологам, заключившим трудовой договор по основному месту работы: 10000 рублей – врачу, 3000 рублей – медицинской сестре – анестезисту, осуществляющим оказание медицинской помощи в экстренном порядке, в т.ч. заведующему – врачу анестезиологу-реаниматологу и старшей медицинской сестре – анестезисту.

2) специалистам анестезиологам-реаниматологам, заключившим трудовой договор по основному месту работы: 5000 рублей – врачу, 1500 рублей – медицинской сестре – анестезисту, осуществляющим оказание медицинской помощи в плановом порядке, в т.ч. заведующему – врачу анестезиологу-реаниматологу и старшей медицинской сестре – анестезисту.

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

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

4.9. Работникам, которым присваивается квалификационная категория по итогам аттестации, устанавливается доплата к окладу (должностному окладу) с применением коэффициента, размер которого принимает следующие значения:

Наименование должности	Высшая категория	I категория	II категория
Для должностей, отнесённых к профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры», должностей, отнесённых ко второму квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	0,2 5	0,2	0,1
Для должностей, отнесённых к профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и	0,2	0,1 5	0,1

фармацевтический персонал», должностей, отнесённых к первому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»			
--	--	--	--

Надбавка за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при определении размера иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении и в виде коэффициента к размеру должностного оклада.

4.10. Конкретные виды и размеры выплат стимулирующего характера, а также условия их предоставления работникам устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами медицинской организации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ульяновской области, содержащими нормы трудового права.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя медицинской организации, его заместителей, главного бухгалтера, главной медицинской сестры и руководителей структурных подразделений, старших медицинских сестёр

5.1. Размер должностного оклада руководителя медицинской организации устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда руководителя при заключении с ним трудового договора.

5.2. Размер должностного оклада руководителя медицинской организации устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу возглавляемой им медицинской организации, в соответствии с порядком, установленным нормативным правовым актом учредителя.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя медицинской организации (из числа медицинских и иных работников), главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов, главной медицинской сестры на 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя медицинской организации.

5.3. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру медицинской организации устанавливаются персональные надбавки к должностному окладу с применением коэффициента управления, дифференцируемого для руководителя – в диапазоне от 0,5 до 2,0 размера должностного оклада, для заместителей руководителя, главного бухгалтера - диапазоне от 0,1 до 1,5 размера должностного оклада.

Размер коэффициента управления, связанного с особенностями деятельности руководителя медицинской организации, устанавливается учредителем в трудовом договоре с руководителем медицинской организации.

Руководителям структурных подразделений, не являющихся директорами, главной медицинской сестре устанавливаются персональные надбавки к должностному окладу с применением коэффициента управления, дифференцируемого в диапазоне от 0,2 до 1,0 размера должностного оклада в зависимости от объёма и характера установленных каждому структурному подразделению заданий.

Старшим медицинским сёстрам устанавливаются персональные надбавки к должностному окладу с применением коэффициента управления соответственно установленному коэффициенту управления руководителя данного структурного подразделения.

Конкретные размеры коэффициента управления (за исключением коэффициента управления, указанного в абзаце втором настоящего пункта) устанавливаются локальным нормативным актом медицинской организации.

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

5.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю медицинской организации устанавливаются в зависимости от достижения им значений целевых показателей, характеризующих качество его деятельности, установленных учредителем, с учётом результатов деятельности возглавляемой им медицинской организации, объёма, сложности работы, выполняемой руководителем, в соответствии с положением о материальном стимулировании работников медицинской организации, утверждённым руководителем медицинской организации, утверждённым руководителем медицинской организации с учётом мнения представительного органа работников, в пределах средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников медицинской организации.

5.5. Руководителю медицинской организации устанавливается доплата за организацию предпринимательской и иной приносящей доход деятельности за счёт средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Размер указанной доплаты руководителю медицинской организации не должен превышать среднего размера выплат стимулирующего характера руководителям всех структурных подразделений и врачей возглавляемой им медицинской организации более чем на 30 процентов.

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы по занимаемой должности руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, главной медицинской сестры медицинской организации, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и

рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников медицинской организации (без учёта заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, главной медицинской сестры) устанавливается в следующих размерах:

для руководителя медицинской организации – от 1 до 3;

для заместителей руководителя медицинской организации – от 1 до 2,5;

для главного бухгалтера – от 1 до 2,5;

для главной медицинской сестры – от 1 до 2,5.

Конкретный размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы по занимаемой должности руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, главной медицинской сестры медицинской организации, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников медицинской организации (без учёта заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, главной медицинской сестры медицинской организации) определяется нормативным правовым актом учредителя с учётом положения, предусмотренных абзацами вторым – пятым настоящего пункта.

5.7. За нецелевое, непропорциональное и (или) неэффективное использование бюджетных средств размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, оказываемых услуг, установленных руководителю медицинской организации, его заместителю, к должностным обязанностям которого относится решение вопросов расходования бюджетных средств, главному бухгалтеру, снижается за период, в котором выявлено нарушение, в следующих размерах:

до 10000 рублей – 10 процентов;

до 50000 рублей – 20 процентов;

до 100000 рублей – 30 процентов;

до 500000 рублей – 50 процентов;

до 1000000 рублей – 75 процентов;

свыше 1000000 рублей – 100 процентов.

За период, в котором выявлено нецелевое, непропорциональное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, руководителю медицинской организации, заместителю руководителя медицинской организации, к должностным обязанностям которого относится решение вопросов расходования бюджетных средств, и главному бухгалтеру медицинской организации премии не выплачиваются.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Оплата труда врачей, являющихся штатными работниками медицинской организации, осуществляющие внутрибольничные консультации производится в пределах ФОТ, который формируется из двух врачебных должностных окладов врачей-специалистов 3 квалификационного уровня.

6.2. Оплата труда врачей, являющихся штатными сотрудниками стационарных подразделений медицинской организации и среднего

медицинского персонала, осуществляющих консультации амбулаторным больным производится в пределах ФОТ, который формируется из одного врачебного должностного оклада врача-специалиста 2 квалификационного уровня и 0,5 должностного оклада среднего медицинского персонала 3 квалификационного уровня.

6.3 Все выплаты, связанные с консультациями больных, осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда и оформляются приказом по учреждению.

6.43а выполнение функций главного внештатного специалиста Министерства здравоохранения Ульяновской области осуществлять ежемесячную выплату надбавки стимулирующего характера в размере до 0,5 от должностного оклада, в пределах фонда оплаты труда за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.5 Руководитель медицинской организации самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание медицинской организации с учетом объема средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников и утверждает структуру и штатное расписание медицинской организации по согласованию с Учредителем.

6.6 Определение размеров окладов (должностных окладов) работников, размеров коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера производится тарификационной комиссией в соответствии с порядком проведения тарификации работников согласно Приложения № 10 настоящего Положения.

6.7 Лица, не имеющие соответствующего дополнительного профессионального образования или стажа работы, установленных квалификационными требованиями и профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения назначаются на соответствующие должности. Им устанавливается оклад (должностной оклад) в том же размере, что и лицам, имеющим специальную подготовку и необходимый стаж работы.

6.8 Фонд оплаты труда прочего персонала не должен превышать 20% от общего фонда оплаты врачей и среднего медицинского персонала. В фонд оплаты труда прочего персонала не включается фонд оплаты труда младшего медицинского персонала, переведенного в прочий персонал.

ПОРЯДОК

**установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов)
медицинских и фармацевтических работников государственного
учреждения здравоохранения Ульяновский областной центр
специализированных видов медицинской помощи имени заслуженного
врача России Е.М.Чучкалова соответствующих профессиональных
квалификационных групп**

1. По должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня", базовый оклад (базовый должностной оклад) – 8800 рублей.

Квалификационны й уровень	Должности служащих, отнесённые к квалификационному уровню	Повыша ющий коэффициент
1 квалификационный уровень	санитарка; сестра-хозяйка	0,06

2. По должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе "Средний медицинский и фармацевтический персонал", базовый оклад (базовый должностной оклад) – 9300 рублей.

Квалификационн ые уровни	Должности служащих, отнесённые к квалификационным уровням	Повыша ющий коэффициент
1	2	3
1 квалификационный уровень	медицинский дезинфектор; медицинский регистратор; инструктор-дезинфектор; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик;	0,06

	медицинская сестра стерилизационной	
2 квалификационный уровень	помощник врача-эпидемиолога; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант	0,12
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра: палатная (постовая), по физиотерапии, по массажу, медицинский лабораторный техник; фельдшер- лаборант; фармацевт	0,18
4 квалификационный уровень	акушерка; операционная медицинская сестра; медицинская сестра-анестезист; зубной врач; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной	0,25
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра, старшая операционная медицинская сестра, старшая медицинская сестра-анестезист, старший фармацевт.	0,3

4. По должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе "Врачи и провизоры", базовый оклад (базовый должностной оклад) – 13000 рублей.

Квалификационны е уровни	Должности служащих, отнесённые к квалификационным уровням	Повыша ющий коэффициент
1 квалификационный уровень	врач-стажер; провизор-стажер	0
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты <*>; провизор-технолог; провизор- аналитик	0,1
3 квалификационный уровень	врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений	0,12

4 квалификационный уровень	врачи-специалисты хирургического профиля (в том числе оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений, врач анестезиолог- реаниматолог, врач-эндоскопист)	0,15
----------------------------------	--	------

5. По должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)", базовый оклад (базовый должностной оклад) – 15000 рублей.

Квалификационны е уровни	Должности служащих, отнесённые к квалификационным уровням	Повыша ющий коэффициент
1 квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом)	0
2 квалификационный уровень	заведующий отделением хирургического профиля стационаров, анестезиологии- реанимации, реанимации и интенсивной терапии, эндоскопии	0,2

ПОРЯДОК

установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) по должностям работников государственного учреждения здравоохранения Ульяновский областной центр специализированных видов медицинской помощи имени заслуженного врача России Е.М.Чучкалова, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, профессиональных квалификационных групп

1. По должностям, отнесённым к профессиональной квалификационной группе «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», базовый оклад (базовый должностной оклад) –9300 рублей.

Квалификационный уровень	Должности специалистов, отнесенные к квалификационному уровню, и повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Инструктор-методист по лечебной физкультуре. Повышающий коэффициент К=0,26

ПОРЯДОК
установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов)
общеотраслевых профессий рабочих Ульяновского областного
клинического центра специализированных видов медицинской помощи
имени заслуженного врача России Е.М.Чучкалова соответствующих
профессиональных квалификационных групп

1. По должностям, отнесённым к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», размер базового оклада (базового должностного оклада) – 4989 рублей.

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты
1	2
1 квалификационный уровень	<p>Гардеробщик, кастелянша, лифтёр, маляр 1-3 разряд ЕТКС, оператор копировальных и множительных машин, подсобный рабочий, вахтёр, столяр 2-3 разряд ЕТКС, слесарь-сантехник 2-3 разряд ЕТКС, слесарь-ремонтник 2-3 разряд ЕТКС, тракторист, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, швея, электрогазосварщик 2-3 разряд ЕТКС, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования 2-3 разряд ЕТКС, плотник 1-3 разряд ЕТКС</p> <p>Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) по характеристике (примерам) работ:</p> <p>1 разряд ЕТКС – К = 0,0; 2 разряд ЕТКС – К = 0,07; 3 разряд ЕТКС – К = 0,14;</p>
2 квалификационный уровень	<p>Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене).</p> <p>Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами ЕТКС по характеристике (примерам) работ:</p> <p>1 разряд ЕТКС – К = 0,05; 2 разряд ЕТКС – К = 0,12; 3 разряд ЕТКС – К = 0,19;</p>

2. По должностям, отнесённым к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», размер базового оклада (базового должностного оклада) – 5899 рублей.

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты
1	2
1 квалификационный уровень	<p>Водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных машин и вычислительных машин, маляр 4-5 разряд ЕТКС, плотник 4-5 разряд ЕТКС, слесарь-сантехник 4-5 разряд ЕТКС, слесарь-ремонтник 4-5 разряд ЕТКС, столяр 4-5 разряд ЕТКС, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4-5 разряд ЕТКС.</p> <p>Повышающий коэффициент: $K = 0$.</p>
2 квалификационный уровень	<p>Слесарь-ремонтник 6-7 разрядов ЕТКС, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования 6 разряда ЕТКС, электрогазосварщик 6 разряд ЕТКС, плотник 6 разряд ЕТКС</p> <p>Повышающий коэффициент $K = 0,1$.</p>

ПОРЯДОК
установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов)
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
Ульяновского областного клинического центра специализированных
видов медицинской помощи имени заслуженного врача России
Е.М.Чучкалова соответствующих профессиональных квалификационных
групп

1. По должностям, отнесённым к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня», размер базового оклада (базового должностного оклада) – 5300 рублей.

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты
1 квалификационный уровень	Агент по снабжению, делопроизводитель, кассир. Повышающий коэффициент $K = 0$.
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым установлено производное должностное наименование «старший». Повышающий коэффициент $K = 0,05$.

2. По должностям, отнесённым к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня», размер базового оклада (базового должностного оклада) – 5516 рубля.

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты
1	2
1 квалификационный уровень	Диспетчер, техники всех наименований. Повышающий коэффициент $K = 0$.
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлена II внутридолжностная категория. Повышающий коэффициент $K = 0,1$.
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлена I внутридолжностная категория. Повышающий коэффициент $K = 0,5$.

4 квалификационный уровень	Механик, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий». Повышающий коэффициент $K = 0,55$.
5 квалификационный уровень	Начальник гаража. Повышающий коэффициент $K = 0,65$

3. По должностям, отнесённым к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня», размер базового оклада (базового должностного оклада) – 6273 рубля.

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты
1	2
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, инженер всех наименований и специальностей, программист, специалист по кадрам, специалист по гражданской обороне, специалист по охране труда, специалист по пожарной профилактике, экономист всех наименований, юрисконсульт. Повышающий коэффициент $K = 0$.
2 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлена II внутридолжностная категория. Повышающий коэффициент $K = 0,1$.
3 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлена I внутридолжностная категория. Повышающий коэффициент $K = 0,15$.
4 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлено производное должностное наименование «ведущий». Повышающий коэффициент $K = 0,25$.
5 квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах; заместитель главного бухгалтера. Повышающий коэффициент $K = 0,3$.

4. По должностям, отнесённым к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня», размер базового оклада (базового должностного оклада) – 8568 рублей.

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты
1	2
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров, начальник планово-экономического отдела, начальник отдела АСУ. Повышающий коэффициент $K= 0$.
2 квалификационный уровень	Главный энергетик. Повышающий коэффициент $K= 0,3$.
3 квалификационный уровень	Директор. Повышающий коэффициент $K= 0,45$.

ПЕРЕЧЕНЬ
структурных подразделений и должностей, работа
в которых даёт право работникам государственного учреждения
здравоохранения Ульяновский областной центр специализированных
видов медицинской помощи имени заслуженного врача России
Е.М.Чучкалова на установление доплат в связи
с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

1. Структурные подразделения и должности с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа в которых даёт право на установление доплаты в размере 10 процентов к окладам (должностным окладам) работников:

- 1.1. Хирургические отделения (палаты) всех профилей стационара.
- 1.2. Операционные блоки стационара.
- 1.3. Отделения (группы, палаты):анестезиологии-реанимации;
- 1.4 Приемное отделение стационара, кроме медицинских регистраторов.
- 1.5. Рентгеновское отделение.
- 1.6 Отделение ультразвуковой диагностики.
- 1.7. Лаборатории, отделы, отделения при работе с вирусами, вызывающими заболевания; с агрессивными средами и химическими реагентами; по исследованию потенциально инфицированных материалов (биологических жидкостей и тканей); на микроскопах и полярископах с применением токсических иммерсионных жидкостей и иммерсионных объективов.
- 1.8 Эпидемиологический отдел.
- 1.9. Эндоскопическое отделение.
- 1.10. Должности в медицинской организации: медицинский персонал, работающий на лазерных установках; персонал физиотерапевтического отделения, предусмотренный для работы на генераторах УВЧ любой мощности (при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену), озокеритовых процедур; уборщики служебных помещений физиотерапевтического отделения; медицинские сестры процедурной всех отделений стационара.

2. Структурные подразделения с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, работа в которых даёт право на установление доплаты в размере 20 процентов к окладам (должностным окладам) работников:

2.1. Токсикологическое отделение.

2.2. Медицинский персонал для лечения больных с хирургическими гнойными заболеваниями (в соответствии с табелем учета рабочего времени по каждому сотруднику).

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

3.1. Палата реанимации и интенсивной терапии (при отделении токсикологическом).

4. Структурные подразделения и должности с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа в которых даёт право на установление доплаты в размере 7 процентов к окладам (должностным окладам) работников:

4.1 Травматологический пункт (кроме медицинских регистраторов).

4.2 Кабинет трансфузиологический.

4.3 Отделение централизованной службы наркотиков.

4.4 Медицинская сестра процедурной (поликлиническое отделение).

5. Структурные подразделения и должности с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа в которых даёт право на установление доплаты в размере 6 процентов к окладам (должностным окладам) работников:

5.1 Кардиологическое отделение, кроме медицинских сестер процедурной.

5.2 Неврологическое отделение, кроме медицинских сестер процедурной.

6. Структурные подразделения и должности с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа в которых даёт право на установление доплаты в размере 5 процентов к окладам (должностным окладам) работников:

6.1 Кабинет функциональной диагностики.

6.2 Заведующий физиотерапевтическим отделением.

6.3 Инструктор-методист по лечебной физкультуре.

6.4 Инструктор по лечебной физкультуре.

6.5 Медицинская сестра по массажу.

7. Структурные подразделения и должности с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа в которых даёт право на установление доплаты в размере 4 процентов к окладам (должностным окладам) работников:

7.1 Поликлиническое отделение (кроме медицинских регистраторов).

7.2 Клинический фармаколог.

Примечания: 1. Работникам, занятым на работах с разными условиями вредности или опасности, предусмотренными в пунктах 1 и 2, а также в подпунктах одного пункта настоящего Перечня оклад (должностной оклад) повышается на 25 процентов.

В случаях, когда структурные подразделения, должности перечислены в нескольких пунктах или подпунктах настоящего приложения, размеры доплат к окладам (должностным окладам), установленные по каждому из оснований, не суммируются.

9. В медицинской организации на основании настоящего Перечня составлен и утверждён с учётом мнения профсоюзного органа перечень должностей работников, которым с учётом конкретных условий работы в данном структурном подразделении и должности может повышаться оклад (должностной оклад), в том числе и за каждый час работы в условиях, предусмотренных Перечнем.

ПЕРЕЧЕНЬ
структурных подразделений и должностей, работа
в которых даёт право работникам государственного учреждения
здравоохранения Ульяновский областной центр специализированных
видов медицинской помощи имени заслуженного врача России
Е.М.Чучкалова на установление доплат в размере 20 процентов размера
оклада

- отделение травматолого-ортопедическое № 3 (не экстренные дежурства),
- отделение травматолого-ортопедическое № 4 (не экстренные дежурства),
- отделение хирургическое № 5 (не экстренные дежурства),
- отделение хирургическое № 6 (не экстренные дежурства),
- отделение урологическое (не экстренные дежурства),
- отделение гинекологическое (не экстренные дежурства),
- отделение хирургическое № 7,
- неврологическое отделение,
- отделение травматолого-ортопедическое № 1,
- уборщики служебных помещений всех структурных подразделений,
- лифтеры хозяйственного отдела,
- вахтеры хозяйственного отдела,
- слесари-сантехники хозяйственного отдела,
- электромонтеры по ремонту и обслуживанию электрооборудования энергетической службы,
- водители реанимобиля гаража,
- слесари-ремонтники энергетической службы,
- гардеробщики хозяйственного отдела

ПЕРЕЧЕНЬ
структурных подразделений, работа
в которых даёт право работникам государственного учреждения
здравоохранения Ульяновский областной центр специализированных
видов медицинской помощи имени заслуженного врача России
Е.М.Чучкалова на установление доплат в размере 90 процентов размера
оклада

- травматологический пункт,
- приемное отделение,
- отделение анестезиологии-реанимации,
- отделение кардиологическое,
- отделение травматолого-ортопедическое № 2,
- отделение травматолого-ортопедическое № 3 (экстренные дежурства),
- отделение травматолого-ортопедическое № 4 (экстренные дежурства),
- отделение нейрохирургии (в т.ч. отделение сочетанной травмы),
- операционное отделение № 1,
- отделение хирургическое № 5 (экстренные дежурства),
- отделение хирургическое № 6 (экстренные дежурства),
- отделение урологическое (экстренные дежурства),
- операционное отделение № 2,
- отделение гинекологическое (экстренные дежурства),
- отделение токсикологическое,
- палата реанимации и интенсивной терапии (при отделении токсикологическом),
- рентгеновское отделение,
- отделение ультразвуковой диагностики,
- эндоскопическое отделение,
- кабинет функциональной диагностики,
- отделение клинической лабораторной диагностики,
- отделение централизованной службы наркотиков.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

к Положению

КРИТЕРИИ

по начислению стимулирующих выплат

по ГУЗ «УОКЦСВМП»

Основной целью введения критериев является оперативный анализ внутри ГУЗ УОКЦСВМП лечебной, лечебно-профилактической и организационной работы для улучшения качества оказания медицинской помощи.

Категория: Врачебный медицинский персонал

№ п.п	Наименование показателей	Источник информации	Единицы измерения	Норматив	Частота оценки	Ответственный исполнитель	Коэффициент
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Выполнение плана по ТПГТ	статистическая отчетность	%	100	ежемесячно	зав отделением	0,01 до 6,0
2	Замечания от руководителя подразделения, заместителей главного врача, главного врача, рабочих комиссий ЛПУ, контролирующих организаций по вопросам своевременного и правильного оформления учетно - отчетной документации и качеству работы	замечания, приказы, акты проверок, протоколы заседаний комиссий и др.	число замечаний	отсутствие	ежемесячно	зав отделением	0,01 до 6,0
3	Большой объем работы за меньший относительный временной интервал	журнал учета нагрузок		норматив	ежемесячно	зав отделением	0,01 до 6,0

Категория: Средний медицинский персонал

№ п.п	Наименование показателей	Источник информации	Единицы измерения	Норматив	Частота оценки	Ответственный исполнитель	Коэффициент
-------	--------------------------	---------------------	-------------------	----------	----------------	---------------------------	-------------

1	2	3	4	5	6	7	8
1	Замечания от руководителя подразделения, главной медицинской сестры, заместителей главного врача, главного врача, рабочих комиссий ЛПУ, контролирующих организаций по вопросам своевременного и правильного оформления учетно - отчетной документации и качеству работы	замечания, приказы, акты проверок, протоколы заседаний комиссий и др.	число замечаний	отсутствие	ежемесячно	зав отделением, старшая медицинская сестра	0,01 до 6,0
2	Большой объем работы за меньший относительный временной интервал	журнал учета нагрузок	6	норматив	ежемесячно	зав отделением, старшая медицинская сестра	0,01 до 6,0

Категория: Младший медицинский персонал

№ п.п.	Наименование показателей	Источник информации	Единицы измерения	Норматив	Частота оценки	Ответственный исполнитель	Коэффициент
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Замечания от руководителя подразделения, главной медицинской сестры, заместителей главного врача, главного врача по качеству выполняемой работы	журнал административных обходов отделений	абсолютное число жалоб и замечаний	отсутствие	ежемесячно	зав отделением, старшая медицинская сестра	0,01 до 6,0
2	Большой объем работы за меньший относительный временной интервал	фактически занятые ставки		Штатное расписание	ежемесячно	зав отделением, старшая медицинская сестра	0,01 до 6,0

Категория: Прочий персонал

№ п.п.	Наименование показателей	Источник информации	Единицы измерения	Норматив	Частота оценки	Ответственный исполнитель	Коэффициент
1	2	3	4	5	6	7	8
1							

1	Замечания от руководителя подразделения, заместителей главного врача, главного врача рабочих комиссий ЛПУ, контролирующих организаций по вопросам своевременного и правильного оформления учетно - отчетной документации и качеству работы	журнал учета замечаний	абсолютное число жалоб и замечаний	отсутствия	ежемесячно	руководитель подразделения	0,01 до 6,0
2	Большой объем работы за меньший относительный временной интервал	фактически занятые ставки		штатное расписание	ежемесячно	руководитель подразделения	0,01 до 6,0

Примечание: Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах ФОТ (Расчет к таблице) и на основании протокола подразделения по согласованию с представителем профсоюзного комитета. Коэффициент выплат предельными размерами не ограничен.

ПОРЯДОК
установления надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет
работникам Ульяновского областного клинического центра
специализированных видов медицинской помощи имени заслуженного
врача России Е.М.Чучкалова

1. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет в областных государственных медицинских организациях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство здравоохранения, семьи и социального благополучия Ульяновской области (далее – медицинские организации), устанавливается с применением коэффициента непрерывности, как по основной работе, так и по работе по совместительству, в следующих размерах:

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

старшим врачам станций (отделений) скорой медицинской помощи;

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

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

врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу хосписов.

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

За врачами выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности главного врача станции скорой медицинской помощи и его заместителя, заведующих отделениями, подстанциями скорой медицинской помощи, а также за работниками из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности фельдшера

(медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи, сохраняются коэффициенты непрерывности в размерах, соответствующих стажу непрерывной работы, выслуге лет в выездных бригадах.

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

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

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

врачам пунктов (отделений) медицинской помощи на дому;

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

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

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

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

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

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

1.5. В размере 0,1 к окладу (должностному окладу) за первые три года и 0,1 за последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,2 – всем работникам медицинских организаций, кроме работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным в пунктах 1.1–1.4 настоящего Порядка.

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

2.1. Работникам, предусмотренным в пунктах 1.1–1.3 настоящего Порядка, время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в этих медицинских организациях, структурных подразделениях и на должностях, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра».

2.2. Работникам, предусмотренным в пунктах 1.4 и 1.5 настоящего Порядка, время непрерывной работы как по основной работе, так и по работе

по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажёров, в медицинских организациях всех форм собственности, организациях социальной защиты населения и Росздравнадзора; Госсанэпиднадзора;

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

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

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

время выполнения в медицинских организациях лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего медицинского образования, в том числе организаций дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля;

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

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

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

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днём увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днём поступления на работу в медицинскую организацию

не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, – независимо от продолжительности перерыва;

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

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

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

2.3. Работникам медицинских организаций, предусмотренным в пунктах 1.1–1.5 настоящего Порядка, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

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

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

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

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

2.4. Работникам медицинских организаций, предусмотренным в пунктах 1.1–1.5 настоящего Порядка, без каких-либо условий и ограничений время службы в Вооружённых Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

3. Стаж непрерывной работы за выслугу лет сохраняется при поступлении на работу в медицинские организации при отсутствии во время перерыва другой работы:

3.1. Не позднее одного месяца:

со дня увольнения из медицинских организаций и организаций социальной защиты населения;

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

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пунктах 1.1–1.5 настоящего Порядка, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

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

после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных образовательных и общеобразовательных организаций, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в медицинских организациях;

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

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

3.2. Не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из медицинских организаций, организаций социальной защиты населения и должностей, указанных в пунктах 1.1–1.5 настоящего Порядка, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях и на должностях, предусмотренных в пунктах 1.1–1.5 настоящего Порядка.

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

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

3.3. Не позднее трех месяцев:

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

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

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

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

3.5. Не позднее одного года – со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях (подразделениях) и на должностях, перечисленных в пунктах 1.1–1.5 настоящего Порядка.

4. Стаж непрерывной работы за выслугу лет сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях (подразделениях) и на должностях, перечисленных в пунктах 1.1–1.5 настоящего Порядка:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

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

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

гражданам, которые приобрели право на страховую пенсию в период работы в медицинских организациях;

жёнам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из медицинских организаций, подразделений, с должностей, перечисленных в пунктах 1.1–1.5 настоящего Порядка, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в медицинских организациях.

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

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

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

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

6. Перерывы в работе, предусмотренные пунктом 3 настоящего Порядка, дающие право на надбавки за продолжительность работы, в стаж непрерывной работы не включаются.

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

ПОРЯДОК
проведения тарификации работников Ульяновского областного
клинического центра специализированных видов медицинской помощи
имени заслуженного врача России Е.М.Чучкалова

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

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

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

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

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

Приложение № 3 к
коллективному договору

От имени Работодателя

Главный врач

С.В.Ретьман

«02» 05 2023г.



От имени коллектива

Председатель профкома

Т.В.Лебедева

«02» 05 2023г.



ПЕРЕЧЕНЬ

должностей с правом на дополнительный отпуск

Основание для предоставления дополнительного отпуска	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска, календарных дней
Ненормированный рабочий день (руководители) Ст.119 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 11.12.2002 г № 884	Главный врач Заместители главного врача Главный бухгалтер Заместитель главного бухгалтера Главная медицинская сестра Заведующий организационно-методическим кабинетом-врач-статистик Заведующий аптекой-провизор Заведующий клинико-экспертным отделением-врач-хирург Директор Начальники отделов Заведующий хозяйством	10
Ненормированный рабочий день (специалисты) Ст.119 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 11.12.2002 г № 884	Экономист, ведущий экономист Бухгалтер, ведущий бухгалтер Юрисконсульт, ведущий юрисконсульт Специалист по кадрам Документовед Программист Оператор ЭВМ Техник Инженер Инженер связи Инженер по обслуживанию КТ Инженер по обслуживанию ЭВМ, Ведущий инженер по обслуживанию ЭВМ Специалист по охране труда Инженер по мед. оборудованию Инженер по пожарной профилактике Инженер-строитель Инженер энергетической службы Заведующий складом Специалист по гражданской обороне	8
Ненормированный рабочий день (мед. работники) Ст.119 ТК РФ, постановление	Врач-статистик Провизор Старший фармацевт	8

Правительства РФ от 11.12.2002 г № 884	Фармацевт Врач-методист клинико-экспертного отделения Медицинский регистратор клинико- экспертного отделения Медицинская сестра клинико- экспертного отделения Медицинская сестра диетическая	
Ненормированный рабочий день (рабочие) Ст.119 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 11.12.2002 г № 884	Механик Делопроизводитель Водитель Тракторист Слесарь-сантехник Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования Слесарь-ремонтник	3
Вредные условия труда постановление Правительства РФ от 06.06.2013 г № 482	Врачи, средний и младший медицинский персонал, работа которых непосредственно связана с рентгенодиагностикой, флюорографией, работа на ротационной рентгенотерапевтической установке с визуальным контролем	21
	Врачи, средний медицинский персонал физиотерапевтического отделения, работающие полный рабочий день на медицинских генераторах ультракоротковолновой частоты «УКВЧ» мощность свыше 200 Вт.	
	Врачи-анестезиологи-реаниматологи, медицинские сестры-анестезисты, а также врачи и средний медицинский персонал отделений анестезиологии- реанимации	35
	Врач, средний, младший медицинский и прочий персонал нейрохирургического отделения	
Врачи, средний, младший медицинский и прочий персонал токсикологического отделения, палаты реанимации и интенсивной терапии (при токсикологическом отделении)		
	Врачи, средний и младший медицинский персонал, за исключением указанных выше	14
	Медицинский дезинфектор	14
	Уборщик служебных помещений следующих отделений: операционного № 1, № 2; приемного; кардиологического; травматолого- ортопедического № 1, № 2, № 3, № 4; анестезиологии-реанимации; клинической лабораторной диагностики; травматологического	14

	пункта; хирургического № 5, № 6, № 7; гинекологического; урологического; неврологического; физиотерапевтического; эндоскопического; аптеки; отделения ультразвуковой диагностики; кабинета функциональной диагностики; стоматологического кабинета; поликлинического отделения.	
	Кастелянша следующих отделений: операционного № 1, № 2; приемного; кардиологического; травматолого-ортопедического № 1, № 2, № 3, № 4; эпидемиологического; травматологического пункта; хирургического № 5, № 6, № 7; гинекологического; урологического; неврологического; поликлинического; анестезиологии – реанимации; отделения реанимации с палатой интенсивной терапии	14
	Буфетчик следующих отделений: кардиологического, травматолого-ортопедического № 1, № 2, № 3, № 4; хирургического № 5, № 6; № 7; гинекологического; урологического; неврологического.	14

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется только основным работникам ГУЗ «УОКЦСВМП».

**Приложение №4
к коллективному договору**

От имени Работодателя
Главный врач
С.В.Ретьман

« 02 » 05 2023г.



От имени коллектива
Председатель профкома
Т.В.Лебедева

« 02 » 05 2023г.



**ПЕРЕЧЕНЬ
мероприятий по улучшению условий труда на 2023-2026гг.**

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Отметка о выполнении
1	2.	3.	4.
1.	Специальная оценка условий труда (аттестация рабочих мест) 53 рабочих места	май-сентябрь 2023	
2.	Специальная оценка условий труда (аттестация рабочих мест) 95 рабочих места	май-сентябрь 2024	
3.	Специальная оценка условий труда (аттестация рабочих мест) 186 рабочих места	май-сентябрь 2025	
4.	Специальная оценка условий труда (аттестация рабочих мест) 2 рабочих места	май-сентябрь 2026	
5.	Обучение и аттестация по охране труда руководителей структурных подразделений	май – июнь 2024г.	
6.	Обеспечить сертифицированными средствами индивидуальной защиты. Выдачу СИЗ зафиксировать записью в личной карточке учета.	Согласно приложению №1 к коллективному договору	
7.	Обучение и аттестацию лиц, к которым предъявляются дополнительные требования (работающие на участках с повышенной опасностью) – лифтеры, слесаря ремонтники.	август 2023-2026гг.	
8.	Переаттестация по электробезопасности в Ростехнадзоре электромонтеров по ремонту и обслуживанию электрооборудования.	ноябрь 2023-2026гг.	
9.	Организовать своевременное прохождение периодических медицинских осмотров работников	В соответствии с утвержденным графиком	
10.	Ежемесячная комиссия проверка отделений, подразделений на предмет соблюдения требований охраны труда	В соответствии с графиком	

Подготовил :специалист по охране труда

Е.А.Безрукова

**ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников ГУЗ «УОКЦСВМП»
имеющих право на бесплатное получение специальной одежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты**

№п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи (единицы, комплекты)	Основание (пункт Типовых отраслевых норм, Правил, Приказов, Постановлений и т.д.)
1	2	3	4	5
1	Врачи и средний медицинский персонал операционных, перевязочных	Фартук непромокаемый	Дежурный	Постановление Минтруда РФ от 29.12.97г. № 68 Приложение № 11 пункт 1 Приказ Минздравсоцразвития РФ от 03.10.2008 № 543н
		Перчатки резиновые	До износа	
		При работе в операционных с электроинструментом дополнительно: Галоши диэлектрические	Дежурные	
		Колпак медицинский или косынка медицинская	2 штуки	
		Костюм медицинский или халат медицинский	2 комплекта	
		Тапочки рабочие	1 штука	
		Полотенце хлопчатобумажное	2 штуки	
		При работе кварцевых ламп дополнительно: Очки защитные	До износа	
2	Врачи и средний медицинский персонал процедурных кабинетов, хирургических, гинекологических, урологических	Фартук непромокаемый	Дежурный	Постановление Минтруда РФ от 29.12.97г. № 68 Приложение № 11 пункт 3 Приказ Минздравсоцразвития РФ от 03.10.2008 № 543н
		Колпак медицинский или косынка медицинская	2 штуки	
		Костюм медицинский или халат медицинский	1 комплект	
		Тапочки рабочие	1 штука	
		Полотенце хлопчатобумажное	2 штуки	
		Перчатки резиновые	6 пар	
3	Врачи, средний и младший медицинский персонал, работающие в рентгеновских кабинетах	Фартук из просвинцованной резины	Дежурный	Постановление Минтруда РФ от 29.12.97г. № 68 Приложение № 11 пункт 14
		Юбка из просвинцованной резины	До износа	
		Перчатки из просвинцованной резины	Дежурные	
		Перчатки хлопчатобумажные	Дежурные	
		Очки для адаптации	До износа	

		При проявлении рентгенологических пленок дополнительно: -Фартук непромокаемый -Перчатки резиновые	Дежурный	
		Фартук непромокаемый	Дежурный	
		Перчатки резиновые	Дежурн	
		Нарукавники клеенчатые		
		Очки защитные	Доизноса	
		Галоши резиновые	Дежурные	
		Фартук непромокаемый	Дежурный	
		Перчатки резиновые	Доизноса	
		Нарукавники клеенчатые	Дежурные	
		Очки защитные	Доизноса	
		Колпак медицинский или косынка медицинская	2 штуки	
		Костюм медицинский или халат медицинский	1 комплект	
		Тапочки рабочие	1 штука	
		Полотенце хлопчатобумажное	2 штуки	
4	Врачи, средний и младший медицинский персонал лабораторий	Халат хлопчатобумажный	Дежурный	Постановление Минтруда РФ от 29.12.97г. № 68 Приложение № 11 пункт 17
		Фартук прорезиненный на грудном	Дежурный	
		Перчатки резиновые	Доизноса	
		Нарукавники непромокаемые	Дежурные	
		Очки защитные	Доизноса	
		Галоши резиновые	Дежурные	
		Колпак медицинский или косынка медицинская	2 штуки	
		Костюм медицинский или халат медицинский	1 комплект	
		Тапочки рабочие	1 штука	
		Полотенце хлопчатобумажное	2 штуки	
5	Младший медицинский персонал аптеки	Привыполнении работ на мойке:		Постановление Минтруда РФ от 29.12.97г. № 68 Приложение № 11 пункт 56
		Фартук прорезиненный на грудном	Дежурные	
		Перчатки резиновые	Доизноса	
		Галоши	Дежурные	
		Очки защитные (при мытье посуды из-под кислот)	Доизноса	
		Рукавицы комбинированные	6 пар	
6	Врач-диетолог, медсестра диетическая	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	Пункт 11 приложения 2 Приказа Министерства Здравоохранения СССР от 29.01.1988г. № 65
7	Буфетчик	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	Пункт 14 приложения 2 Приказа Министерства Здравоохранения СССР от 29.01.1988г. № 65
		Фартук на грудном		
		Полотенце	1 шт.	

				Министерства Здравоохранения СССРот29.01.1988г. №65
8	Техник	Костюм для защиты от общих загрязнений и механических воздействий	1 на 2 года	Пункт 23. Прил. к Приказу Минздравсоцразв тия РФ от 18.06.2010г. №454н
		Ботинки кожаные или полуботинки кожаные, или сапоги резиновые	1 на 2 года	
		Перчатки диэлектрические	Дежурные	
		Галоши диэлектрические или коврики диэлектрические	Дежурные	
9	Электромонтер по обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон для защиты от общих загрязнений и механических воздействий	1	Приказ Минтруда и Соцзащиты от 09.12.2014г. ТОН-1, Приказ № 997н, п.189;
		Перчатки диэлектрические	Дежурные	
		Галоши диэлектрические	Дежурные	
		На наружных работах зимой дополнительно:		
		Костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами на утепляющей прокладке	1 на 2 года	
		Подшлемник под каску термостойкий утепленный	1 шт на 1,5 года	
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслбензостойкой подошве или	1 пара на 2 года	
		Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслбензостойкой подошве	1 пара	
10	Слесарь-ремонтник	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 на 2 года	Приложение к приказу Министерства здравоохранения и Социальног разв ития Российской Федерации ч. III п. 69 от 03.10.2008г №543н
		Ботинки кожаные или сапоги рез.	1 пара	
		Рукавицы комбинированные, или перчатки трикотажные/б <i>Зимой дополнительно:</i> Костюм хлопчатобумажный на утепляющей прокладке	12 пар 1	
11	Заведующий складом,	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	Приказ Минтруда и Соцзащиты от 9.12.2014г. №997п.31
12	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014г №997 п.171
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
13	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014г №997п. 48

14	Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997 п. 21 Прил. 1 п. б)		
		Перчатки полимерным покрытием	12 пар			
15	Лифтер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997 п. 69		
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар			
16	Водитель автомобиля легкового (При управлении легковым автомобилем)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997 п. 48		
		Плащ для защиты от воды (типа дождевик ПВД)	дежурный (7 единиц не более на 2 года)			
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	до износа (не более 1 на 1 года)			
		Ботинки кожаные	1 пара			
		Перчатки трикотажные с двойным латексным покрытием	6 пар			
		Зимой дополнительно:				
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2 года			
		Ботинки кожаные утепленные	1 пара на 1,5 года			
	Перчатки с полимерным покрытием морозостойкие с утепляющими вкладышами (перчатки трикотажные утепленные с ПВХ)	1 пара				
17	Электрогазосварщик	Костюм сварщика	1 шт.	ГОН-1, Приказ № 543 н, п. 240		
		Белье нательное	1 шт.			
		Ботинки кожаные с защитным подноском	1 шт.			
		Перчатки диэлектрические	1 шт.			
		Галоши диэлектрические	1 пара			
		Перчатки для защиты от искр и брызг расплавленного металла (краги, вачеги)	12 пара			
		Щиток защитный термостойкий	1 шт.			
18	Гардеробщица	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997 п. 48		
19	Маляр	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997 п. 40		
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.			
		Головной убор	1 шт.			
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар			
		Перчатки с точечным покрытием	6 пар			
		Щиток защитный лицевой или	до износа			

		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
20	Столяр	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997 п. 162
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 пары	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
21	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997 п. 32
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
22	Плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997 п. 127
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Наплечники защитные	дежурные	
23	Вахтер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997 п. 163
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
24	Тракторист	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997 п. 169
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	

		Очки защитные	до износа	
25	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий	1	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997п. 23
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1	
		Перчатки с полимерным покрытием	6	
26	Инженер-строитель Инженер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий	1 шт.	ТОН-2, Приказ № 340н п.139
		Ботинки кожаные	1 пара на 2 года	
		Сапоги резиновые	1 пара на 2 года	
		Каска защитная	дежурная (до износа)	
		Жилет сигнальный	дежурный (не более 1 на 2 года)	
		На наружных работах зимой дополнительно:		
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 3 года	
		Ботинки кожаные утепленные	1 пара на 3 года	
27	Механик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	ТОН-2, Приказ № 340н п. 134
		Плащ для защиты от воды (типа дождевик ПВД)	1 на 2 года	
		Фартук из полимерных материалов	до износа	
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	до износа	
		Ботинки кожаные (мужские)	1 пара	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 на 2 года	
		Перчатки х/б с ПВХ	6 пар	
		Каска защитная	до износа	
		Подшлемник под каску	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Вкладыши противощумные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) противозаэрозольное	до износа (не более 6 в год)	
		На наружных работах зимой дополнительно:		
		Костюм на утепляющей прокладке	1 на 2 года	
		Подшлемник под каску утепленный	до износа	
		Ботинки кожаные утепленные	1 пара на 2 года	
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие, с шерстяными вкладышами (перчатки трикотажные утепленные с ПВХ)	1 пара	

НОРМЫ
бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств
(приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
от 17.12.2010г. № 1122н)

№ п/п	Смывающие и (или) обезвреживающие средства	Наименование работ и производственных факторов	Нормы выдачи смывающих средств в месяц
п.7	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы связанные с легко смываемыми загрязнениями: -врачи; -средний медицинский персонал: -прочий немедицинский персонал: плотник слесарь-сантехник тракторист подсобный рабочий электрогазосварщик водитель столяр уборщик территории уборщик служебных помещений	200гр. (или 250мл)
п.8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (лаки, краски, клеи): -маляр.	300гр. (или 500мл)

Комиссия
по распределению экономии денежных средств с фонда оплаты труда

Председатель комиссии - главный врач ГУЗ «УОКЦСВМП»

члены комиссии:

- заместитель главного врача по медицинской части
- заместитель главного врача по клинико-экспертной работе
- заместитель главного врача по хирургии
- заместитель главного врача по экономическим вопросам
- председатель профсоюзного комитета
- юрисконсульт