

« УТВЕРЖДАЮ»

И.о. главного врача ГБУЗ «ЦРБ»
Эльбрусского района
Кандидат медицинских наук
Ахкубеков Р.А.



« 14 сентября 2016 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Общим собранием
(конференцией) работников
ГБУЗ «ЦРБ» Эльбрусского района
Жук Ю.Н.



« 14 сентября 2016 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное учреждение
здравоохранения «Центральная районная больница»
Эльбрусского муниципального района
на 2016-2019 гг.

Коллективный договор
зарегистрирован
в Государственном казенном
учреждении Центра труда,
занятости и социальной защиты
Эльбрусского района

№ 14 « 05 » 09 2016 г.

Инспектор ОСП ИТО



Н.М. Гуданаева

Раздел 1.

Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту – КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении на основе взаимных интересов Сторон (ст.40 ТК РФ.):

Сторонами КД являются работодатель государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Центральная районная больница» Эльбрусского муниципального района (далее по тексту ГБУЗ «ЦРБ» Эльбрусского района или учреждение) в лице исполняющего обязанности главного врача Ахкубекова Рустама Анатольевича, именуемым далее Работодатель и работники учреждения, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Центральная районная больница» Эльбрусского муниципального района, именуемая далее «Профсоюзный комитет» (ПК).

1.2 КД разработан на основе ст.37 Конституции РФ и в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту –ТК)

- Закона Российской Федерации от 19.04.91 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

- Федеральных законов от 12.01.96 г. № 10-ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 22.08.02 г. № 122 ФЗ.

- Законов Российской Федерации (далее по тексту – РФ) Кабардино-Балкарской республики, иных нормативных правовых актов РФ и КБР, содержащих нормы трудового права.

1.3. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками ГБУЗ «ЦРБ» Эльбрусского района на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.4. Предметом настоящего КД являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения работодателя, льготы и преимущества, условия труда для работников более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми соглашениями.

1.5. Профком, действующий на основании Устава и Общего положения о первичных организациях профессионального союза работников учреждения Здравоохранения РФ, является полномочным представительным органом работников учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

Работодатель признает Профком работников ГБУЗ «ЦРБ» Эльбрусского района в лице ее выборного органа как единственного полномочного представителя работников ГБУЗ «ЦРБ» Эльбрусского района по данному коллективному договору.

1.6. Представители сторон КД представляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам работников ГБУЗ «ЦРБ» Эльбрусского района. Проводят необходимую работу для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы администрации и работников ГБУЗ «ЦРБ», Эльбрусского района проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам работников учреждения ГБУЗ «ЦРБ» Эльбрусского района.

1.7. Настоящий КД заключен на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

- 1.8. Положения настоящего КД распространяются на администрацию и работников ГБУЗ «ЦРБ» Эльбрусского района.
- 1.9. Положения настоящего КД в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем, Профкомом и работниками учреждения.
- 1.10. Изменения и дополнения в настоящий КД в течении срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного КД и утверждения выносимых изменений и дополнений общим собранием (конференцией) администрации и работников ГБУЗ «ЦРБ» Эльбрусского района.
- 1.11. Работодатель знакомит с КД, другим нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, доводит совместно с Профкомом до работников информацию о выполнении условий КД на собраниях (конференциях).

Раздел 2.

Трудовые отношения, обеспечение занятости и трудовой договор.

- 2.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, отраслевым соглашением и трудовым договором (ст.15 ТК РФ).
- 2.2. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Профкомом.
- 2.3. Трудовые отношения в учреждении строятся на основании трудового договора заключаемого между работниками и Работодателем в письменной форме как на неопределенный срок, так и на срок более 5 лет (срочный трудовой договор). Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора.
- 2.4. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения в учреждении не могут быть установлены на неопределенный срок (т.е. на постоянную работу) с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с учетом категории замещаемой должности, а также в случаях, непосредственно предусмотренных федеральными законами.
- 2.4.1. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором (ч.3 ст.57 ТК РФ).
- 2.4.2. Срочный трудовой договор, может быть расторгнут досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин (ст.79,ч.3 ст.80 ТК РФ).
- 2.4.3. Перевод работника на другую работу, изменение существенных условий труда. Временный перевод на другую работу осуществляются в порядке, установленном законодательством (ст.ст.72.1-72.2 ТК РФ).
- 2.4.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).
- 2.4.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст.81 ТК РФ.
- 2.5. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе в соответствии с Положением о конкурсе, утвержденном порядке.
- 2.6. С целью привлечения на работу в учреждении молодежи работодатель обязуется:
- 2.6.1. предусматривать возможность трудоустройства лиц, закончивших профессиональные образовательные учреждения, высшего профессионального образования;
- 2.6.2. в 3-х дневный срок со дня заключения трудового договора с работником издать приказ о приеме на работу с указанием вида трудовой деятельности, занимаемой должности, условий

труда, а также ознакомить работника с коллективным договором учреждения и данным приказом под расписку (ст.68 ТК РФ).

2.6.3. Исходя из потребности учреждения в медицинских кадрах направлять молодежь на учебу с отрывом от работы на договорной основе.

В трудовом договоре, в котором предусмотрено обязательное повышение квалификации медицинского работника не реже одного раза в 5 лет и в дополнительном соглашении, о направлении на обучение за счет средств Работодателя, должно быть указано не только гарантии и компенсации работника, направленного Работодателем для повышения квалификации (ст.187 ТК РФ), но и обязанность работника возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительной причины до истечения срока отработки после повышения квалификации, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении (уважительные причины: призыв на действительную военную службу, ограничение состояния здоровья, избрание в органы законодательной и административной власти).

2.6.4. Регулировать совместно с Профкомом порядок и размеры возмещения расходов, связанных с командировками (ст.168 ТК РФ), также как и нормы об обязательном повышении квалификации медицинского персонала не реже одного раза в 5 лет, с отрывом от работы за ними сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (должности), (ст.187 ТК РФ).

2.6.5. Исходя из потребности учреждения в ротации кадров заключать договоры с образовательными учреждениями высшего профессионального образования о подготовке специалистов для замещения ими после окончания учебы должностей, медицинского персонала в ГБУЗ «ЦРБ» Эльбрусского района.

2.7. Вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с участием Профкома (ст.82 ТК РФ).

2.8.Осуществлять согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости медицинских работников (ст. 82 ТК РФ).

2.9. В случае реорганизации или ликвидации учреждения либо сокращения должностей медицинского персонала, численности или штата работников Работодатель в письменной форме информирует выборный профсоюзный орган данного учреждения о возможном расторжении трудового договора с работником не позднее, чем за 2 месяца до сокращения соответствующей должности (ст.180 ТК РФ).

2.10. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

Работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении (об освобождении от занимаемой должности) выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении и освобождении от занимаемой должности.

2.11. При сокращении должностей медицинского персонала, численности или штата работников учреждения работодатель при рассмотрении преимущественного права на оставления на работе учитывает нормы закона РФ от 22.08.02 г. № 122 -ФЗ и статьи 179 ТК РФ.

Помимо категорий работников, пользующихся в соответствии со ст.179ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равных должностных обязанностей право на оставление на работе предусматривается для:

Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.12. работодатель оказывает содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через службы занятости (ст. 180 ТК РФ).

Раздел 3. Рабочее время.

Работодатель обязуется обеспечивать:

3.1. Нормальную продолжительность рабочего времени работников учреждения - 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для медицинских работников сокращенную продолжительность рабочего времени не более 39 часов, в сельской местности - не более 36 часов (ст. 350 ТК РФ).

3.2. Для работников, работающих во вредных условиях труда, сокращенную продолжительность рабочего времени (в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 в редакции постановления Правительства РФ от 01.02.05 № 49)

Перечень

работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день.

| № п/п | Профессия, должность | продолжительность | |
|-------|---|-------------------------|------------------------------------|
| | | Дополнительного отпуска | Сокращенного рабочего дня (в час.) |
| 1 | Стар. медсестра отд. перел. крови, лаборант отд. перел. крови | 7 | 6 |
| 2 | Врач – рентгенолог, рентгенолаборант | 7 | 6 |
| 3 | Врач анестезиолог-реаниматолог, Медсестра – анестезист, Медсестра отд. анест.реанимации | 7 | - |
| 6 | Врач- инфекционист, м/с, млад. персонал | 7 | 6 |
| 7 | Врач СМП (стаж более 3-лет) | 3 | - |
| 8 | Фельдшер СМП (стаж более 3-х лет) | 3 | - |
| 9 | Врач клинической лабораторной диагностики СПИД - лаборатории | 7 | 6 |
| 10 | Лаборант СПИД - лаборатории | 7 | 6 |

| | | | |
|----|--|----|---|
| 11 | Санитарка СПИД -лаборатории | 7 | 6 |
| 12 | Медицинский дезинфектор | - | 6 |
| 13 | Врач-бактериолог, средний и младший персонал бак. лаборатории | 7 | 6 |
| 14 | Врач- ультразвуковой диагностики, медсестра ультразвуковой диагностики. | 7 | - |
| 15 | Врач- физиотерапевт отделения и средний медицинский персонал физиотерапевтического отделения | 7 | 6 |
| 16 | Врачи участковые терапевты, педиатры, средний мед. персонал (стаж 3-х лет) | 3 | - |
| 17 | Врач - фтизиатр поликлиники | 7 | 6 |
| 18 | Медсестра врача фтизиатра | | |
| 19 | Санитарка фтизиатрического кабинета поликлиники | | |
| 20 | Врач -психиатр поликлиники, | 21 | 6 |
| 21 | Медсестра врача- психиатра поликлиники | | |
| 22 | Медсестра СПИД каб-та пол-ки | 7 | 6 |
| 23 | Врач нарколог, медсестра врача нарколога | 7 | 6 |

3.3. Продолжительность рабочего времени для лиц моложе 18 лет-4 часа в неделю, для инвалидов 1 или 2 групп – 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

3.4. Правила внутреннего трудового распорядка разрабатывать с учетом мнения Профкома (ст. ст. 189, 190 ТК РФ).

3.5. Продолжительность рабочего дня, смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

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

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

а) беременных женщин;

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

в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением и т.д. (ст.93 ТК РФ).

3.7. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и предоставлять Профкому полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п.2 ст.25 Закона РФ « О занятости населения в Российской Федерации» и ст.73 ТК).

3.8 Установить пятидневную 40-ч. рабочую неделю с двумя выходными (суббота, воскресенье) с режимом работы: с 8.30 ч. по 17.00 ч. для сотрудников не медицинского персонала: работникам бухгалтерии, экономической службы, отдела кадров, юрисконсультанту, инженеру по охране труда и ТБ, статистики и операторы, техник, медсестра по выписке листков нетрудоспособности стационара, заведующая канцелярией.

-медсестра кабинета УЗД стационара, -6-ти дневная сокращенная 39 часовая рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) - с 8.30ч. до 15.48ч. с перерывом на обед с 12.00 до 12.30 ч. ,
- суббота с 8.30 ч. по 13.30 ч. без перерыва на обед.;

- медсестра ФТО стационара, -6-ти дневная сокращенная 33 часовая рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) -с 8.30ч. до 14: 36 ч. с перерывом на обед с 12.00 до 12.30 ч. , - суббота с 8.30 ч. по 13.00 ч. без перерыва на обед.;

- режим рабочего времени для санитарок-буфетчиц в отделении хирургии с 08.00 часов –18.34 часов, с 14.00 до 16.00 перерыв для приема пищи и отдыха, работа сменная, по 2 календарных дня с учетом выходных дней.

- режим рабочего времени для санитарок-буфетчиц в отделении терапии с 08.00 часов –19.55 часов, с 12.00 до 12.30 перерыв для приема пищи и отдыха, работа сменная, по 2 календарных дня с учетом выходных дней.

- режим рабочего времени для 2-х поваров и кухрабочих в отделении пищеблока с 07.00 часов –18.55 часов, с 12.00 до 12.30 перерыв для приема пищи и отдыха, посменно по 2 календарных дня с учетом выходных дней.

-режим рабочего времени для 3-го повара: с 08.00 до 15.30 часов, с 12.00 до 12.30 перерыв для приема пищи и отдыха, ежедневно с учетом выходного дня-воскресенья, в субботу с 08.00 до 13.00 часов.

Сотрудникам административно хозяйственной части установить шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем (воскресенье), началом рабочего дня считать с 8 ч. до 15-30 ч. с перерывом на обед с 12ч. до 12-30 ч. в субботу- с 8ч. до 13ч.

3.9. Установить шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем (воскресенье) для сотрудников медицинского персонала: заместители руководителя, врачи отделений, заведующие отделений, медсестры и т. д.). Началом рабочего дня считать с 8 ч. до 15-30 ч. с перерывом на обед с 12 ч. до 12-30 ч. Рабочее время в субботу считать с 8 ч. до 12 ч. без перерыва на обед.

3.10. Доводить графики сменности до сведений работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Раздел 4. Время отдыха.

Статья 112. ТК РФ. Нерабочие праздничные дни

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

(в ред. Федерального закона от 23.04.2012 N 35-ФЗ)

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.

(часть первая в ред. Федерального закона от 29.12.2004 N 201-ФЗ)

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой настоящей статьи.

Работодатель обязуется:

4.1. Всем работникам предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 42 календарных дней с сохранением места работы и среднего

заработка. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливать продолжительностью не менее 42 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное время года.(ст.267 ТК РФ).

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

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

4.4. Часть отпуска с письменного согласия работника, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, за исключением отпусков беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.126 ТК РФ).

4.5. Согласно ст. 122 ТК РФ по соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может предоставляться и до истечения шести месяцев.

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

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

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

4.6. В исключительных случаях допускается перенесение отпусков на следующий год с разрешения Работодателя и по согласованию с профсоюзным органом. Перенос отпуска более чем на один год не разрешается. По просьбе работника возможна разбивка отпуска на 2 части (ст.125 ТК РФ).

4.7. Отдельным категориям работников отпуск предоставлять и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

4.3. В соответствии с законодательством (ст.116 ТК РФ) работникам учреждения предоставлять ежегодные дополнительные отпуска: за работу во вредных условиях труда (в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 01.11.77 №-369/ П-16 ,от 26.10.87 №646/П-11, от 15.11.87 ,от 05.11.87 № 670/П-11, от 16.06.88 №370/П-6 ,от 22.10.90 № 418в/П-12 и на основании перечня должностей и (или) специальностей мед. работников отделений, палат, кабинетов, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день согласно, Постановления Правительства РФ от 14.02.2003г. №101, от 01.02.05 №49 и Приказа Минтранспорта РФ от 20.08.04 №15)

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 157-ФЗ)

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

-в других случаях, предусмотренных ТК, иными федеральными законами (ст.128 ТК).

Раздел 5 Оплата труда.

Положение об оплате труда работников ГБУЗ «ЦРБ» Эльбрусского муниципального района разработано в соответствии с постановлением Правительства КБР № 160-ПП от 31.05.2013г. и с постановлением №234-ПП от 08.10.2014г « О внесении изменений в постановление Правительства КБР № 160-ПП от 31.05.2013г.» и определяет порядок формирования системы оплаты труда работников ГБУЗ «ЦРБ» Эльбрусского муниципального района.

Должности медицинских и фармацевтических работников формируются в 4 профессиональные квалификационные группы. Минимальные оклады (ставки) далее - оклад (ставка) медицинских и фармацевтических работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих ПКГ в размерах согласно приложению

К квалификационному уровню ПКГ «Врачи и провизоры» относятся:

Оперирующие врачи-хирурги всех наименований ниже перечисленных хирургических отделений (палат) для взрослых и детей в стационаре:

Акушерское (в том числе физиологическое, обсервационное, патологии беременности)

Гинекологическое

Гнойной хирургии

Оперблок

Отоларингологическое

Родовое (родильное)

Травматологическое (в том числе травмы кисти)

Хирургическое

Эндоскопическое;

Врачи – анестезиологи - реаниматологи: отделений (групп) анестезиологии-реанимации, отделений (палат) для реанимации и интенсивной терапии стационаров больничных учреждений, отделений экстренной и планово-консультативной помощи, групп анестезиологии-реанимации станций (отделений) скорой медицинской помощи.

Врачи-хирурги, врачи-урологи и врачи-рентгенологи. врачи-эндоскописты, осуществляющие лечебные мероприятия в стационарах.

Врачи-хирурги при их работе в стационаре .

К окладам (ставкам) могут устанавливаться повышающие коэффициенты по ПКГ. В данном случае выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда по ГБУЗ «ЦРБ» Эльбрусского района, исчисляются из оклада (ставки) с учетом повышающего коэффициента.

В соответствии со статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда с 1 июля 2016 года, минимальный размер оплаты труда работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени, не может быть ниже пределов установленных Федеральным законом от 19.06.2000 № 82 -ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

В Положение включены размеры окладов работников по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), повышающих коэффициентов к окладам по ПКГ, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, если меньшая

продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

Продолжительность работы по совместительству устанавливается по соглашению между работником и работодателем в соответствии с действующим трудовым законодательством и по каждому трудовому договору не может превышать:

для врачей и среднего медицинского персонала, где имеется дефицит медицинских кадров, а также для младшего медицинского персонала в учреждении - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для остальных работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Основные условия оплаты труда

Должности медицинских работников формируются в 4 профессиональные квалификационные группы. Оклады медицинских работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ руководителей, специалистов и служащих.

Перечень должностей медицинских работников, относящихся к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «врачи и провизоры», приведен в приложении №1.

Повышение окладов за работу в структурном подразделении устанавливается по решению органов государственной власти Кабардино-Балкарской Республики с учетом специфики работы в соответствующем структурном подразделении и распространяется на всех работников.

Медицинским и другим работникам учреждения, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, устанавливается дополнительная выплата в размере не менее 25 процентов от оклада по перечню, утвержденному постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 8 июня 2006 года № 183-ПП «О порядке предоставления социальных гарантий за работу в опасных для здоровья условиях труда медицинским работникам организаций (учреждений) здравоохранения и социальной защиты населения, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи и подвергающимся риску инфицирования микобактериями туберкулеза».

К окладам отдельных специальностей: врача-фтизиатра, врача-психиатра, врача-нарколога, врача-анестезиолога-реаниматолога, врача-онколога детского, врача-неонатолога, врача скорой медицинской помощи – устанавливаются выплаты в размере 30 процентов от оклада. Данные выплаты не образуют новый оклад.

К окладу медицинской сестры-анестезиста (медицинского брата-анестезиста), медицинской сестры (медицинского брата) палат реанимации и интенсивной терапии, фельдшера скорой медицинской помощи, медицинской сестры скорой медицинской помощи устанавливается выплата в размере 15 процентов от оклада. Данные выплаты не образуют новый оклад.

Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений, Кабардино- Балкарской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается отдельным высокоэффективным работникам с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов из числа основного персонала в размере не более трех должностных окладов, другим категориям работников - в размере не более двух должностных окладов.

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

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует нового оклада и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Персональное повышение окладов устанавливается сроком до 1 года.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации.

Врачам - руководителям учреждений здравоохранения и их заместителям, главным медсестрам, работникам с высшим, средним медицинским и фармацевтическим образованием, устанавливаются выплаты за квалификационную категорию в размере:

- 20% - при наличии высшей квалификационной категории;
- 15% - при наличии первой квалификационной категории;
- 10% - при наличии второй квалификационной категории.

Квалификационная категория учитывается медицинским и фармацевтическим работникам при работе этих работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория согласно даты приказа Министерства здравоохранения КБР, при котором создана аттестационная комиссия.

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

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

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

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

Квалификационная категория действует в течение 5 лет со дня издания приказа Министерства здравоохранения КБР о присвоении квалификационной категории.

За 3 месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение или подтверждение квалификационной категории в течение 3-х месяцев со дня их получения.

В случае уважительной причины по представлению руководителя учреждения срок переаттестации специалиста может быть перенесен на 3 месяца, в течение которых работнику выплачивается надбавка за квалификационную категорию.

В случае отказа специалиста от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения 5-летнего срока ее присвоения.

Должностные оклады, предусмотренные по должности врача-стажера (провизора-стажера), устанавливаются в случае, когда врачи (провизоры) имеют перерыв в работе по специальности более 5 лет либо изменяют профиль специальности и переходят на другую должность, требующую специальной подготовки и квалификации, на период прохождения в установленном порядке специализации с целью получения специальных знаний, умений и навыков, необходимых для самостоятельной работы в новой должности, и выдачи удостоверения о получении соответствующей квалификации.

Лицам, награжденным почетным знаком «За заслуги перед Кабардино-Балкарской Республикой», а также удостоенным почетного звания «Народный врач» устанавливается ежемесячная выплата по основной должности в размере 20 процентов заработной платы, включая все виды ежемесячных надбавок к должностному окладу;

Лицам, награжденным Почетной грамотой Правительства или Главы Кабардино-Балкарской Республики, а также удостоенным почетного звания «Заслуженный врач», «Заслуженный работник здравоохранения» устанавливается ежемесячная выплата по основной должности в размере 15 процентов заработной платы, включая все виды ежемесячных надбавок к должностному окладу.

Пункт распространяется на лиц, удостоенных почетных званий КБАССР, КБССР, Кабардино-Балкарской Республики, награжденных Почетной грамотой Президиума Верховного Совета КАССР, Почетной грамотой Президиума Верховного Совета КБАССР, почетными грамотами КБССР, Кабардино-Балкарской Республики, а также проживающих на территории Кабардино-Балкарской Республики лиц, удостоенных почетных званий СССР, РСФСР, других союзных республик, Российской Федерации, награжденных Почетной грамотой Президиума Верховного Совета СССР, Почетной грамотой Президиума Верховного Совета РСФСР.

При наличии у работника двух почетных званий "Народный врач" и "Заслуженный врач" выплата производится по одному из оснований.

Выплаты производятся при присуждении почетного звания "Народный врач" и "Заслуженный врач", «Заслуженный работник здравоохранения», при присуждении почетных грамот - со дня присвоения почетного звания, почетной грамоты.

Руководителям и специалистам государственных учреждений здравоохранения устанавливается ежемесячная выплата по основной должности:

– в размере 20 процентов установленного оклада (ставки) имеющим ученую степень доктора медицинских наук;

– в размере 15 процентов установленного оклада (ставки) имеющим ученую степень кандидата медицинских наук.

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

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

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

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Компенсационные выплаты

К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда согласно приложению № 2;

выплаты за работу в сельской местности и административных центрах;

выплаты за работу в отдаленных горных районах;

выплаты за работу в ночное время;

выплаты за совмещение профессий (должностей) (за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

выплаты за расширение зон обслуживания;

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в выходные и праздничные дни;

Специалистам учреждений здравоохранения, работающим в сельской местности, устанавливаются надбавка на 25 % к должностным окладам.

Специалистам учреждения, работающим в административных центрах района, устанавливаются надбавка на 10% , к должностным окладам согласно Положения об оплате труда работников ГБУЗ «ЦРБ» Эльбрусского района от 15.02.2016 г.

Работающим в отдаленных горных селах устанавливается выплата в размере 15 процентов к окладу для следующих населенных пунктов республики:

Нейтрино, Былым, Верхний Баксан, Эльбрус, Тырныауз, Бедык Эльбрусского муниципального района;

Данная выплата не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу.

Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер повышения за работу в ночное время составляет 30 процентов от оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу отделения скорой медицинской помощи доплата за работу в ночное время производится соответственно 60 процентов часовой ставки (оклада). Перечень этих подразделений (должностей) утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом (приложение №3)

Ночным считается время с 22.00 часов вечера до 6.00 часов утра.

Перечень должностей работников, которым могут устанавливаться указанные доплаты, и размеры доплат определяются руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представителем, избираемыми работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в коллективных договорах.

Размеры выплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в соответствии со ст. 41 и ст.151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Количество рабочих смен и графики сменности в вечернее, ночное время, в выходные и праздничные дни устанавливается руководителем учреждения с учетом конкретных условий и мнения представительного органа профсоюза работников здравоохранения.

За работу во вредных и тяжелых условиях труда работникам учреждений здравоохранения устанавливается выплата в размере от 12 до 24 процентов к окладу по результатам аттестации рабочих мест за фактически отработанное время в этих условиях согласно приложению № 4

Высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, устанавливается выплата в размере до 15 процентов от оклада согласно приложению № 5

Во всех случаях, когда повышение окладов работников предусматривается в процентах, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из оклада.

Оплата сверхурочной работы работникам, привлекаемым к сверхурочной работе в соответствии с трудовым законодательством, производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Стимулирующие выплаты

В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную ими работу в учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- иные выплаты.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу по соответствующим ПКГ работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу по соответствующим ПКГ.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

Выплаты за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения устанавливаются в следующих максимальных размерах:

а) в размере 30 процентов от оклада -от трех до пяти лет, 55 процентов - от пяти до семи лет и 80 процентов - свыше семи лет:

старшим врачам отделений скорой медицинской помощи;

врачам и среднему медицинскому персоналу и водителям (санитарам-водителям), в том числе состоящим в штате автотранспортных предприятий, выездных бригад отделений скорой медицинской помощи ;

За врачами выездных бригад отделений скорой медицинской помощи, перешедшими на должности заведующих отделениями, а также за работниками из числа среднего медицинского персонала выездных бригад отделений скорой медицинской помощи, перешедшими на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера (медицинской сестры)отделения скорой медицинской

помощи, сохраняются надбавки в размерах, соответствующих стажу непрерывной работы в выездных бригадах;

б) в размере 20 процентов от оклада - от трех до пяти лет и 40 процентов свыше пяти лет: врачам-фтизиатрам, врачам-педиатрам, среднему медицинскому персоналу противотуберкулезных подразделений, работающим на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения.

врачам и среднему медицинскому персоналу, работающим в сельской местности в амбулаториях, входящих в состав центральных районных больниц;

среднему медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов;

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

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

врачам пунктов (отделений) медицинской помощи на дому;

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

Работникам учреждения здравоохранения, кроме работников, получающих выплату по основаниям, предусмотренным подпунктом 4.4.1 пункта 4.4 настоящего Положения, устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы в медицинских организациях и иных организациях, осуществляющих медицинскую деятельность, (далее – медицинские организации) в следующих размерах:

а) от 3 лет до 5 лет – 20 процентов;

б) свыше 5 лет – 30 процентов.

Выплата за продолжительность непрерывной работы работникам учреждения производится лицам, занимающим штатные должности в учреждении, по основной должности и по должностям, замещаемым в порядке совместительства, за исключением руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплат, приводится в приложении № 6.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполнения работ) на основании критериев, утвержденных приказом Министерства здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики от 4 марта 2013 г. № 40-П «О материальном стимулировании работников государственных учреждений здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики» с учетом мнения представительного органа работников.

Распределение стимулирующих выплат, определенных с учетом критериев качества работы в учреждении производится Комиссией по оценке деятельности работников учреждения здравоохранения. Решение о размерах стимулирующих выплат работникам учреждений принимает Комиссия на основании протокола.

Премия по итогам работы за месяц, квартал, год работникам учреждения устанавливается руководителем учреждения с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности работника учреждения здравоохранения.

В соответствии с Положением о премировании ГБУЗ «ЦРБ» Эльбрусского района устанавливаются также премии в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

Премия по итогам работы за месяц, квартал, год работникам учреждения выплачивается в пределах фонда оплаты труда, формируемой за счет всех источников финансирования, по согласованию с выборным профсоюзным органом, а условия и порядок выплаты премий фиксируются в коллективном договоре.

В учреждении образуется комиссия по оценке деятельности работников в зависимости от целевых значений доступности и качества медицинской помощи для установления

стимулирующих выплат. Положение о комиссии по оценке деятельности работников утверждается руководителем учреждения.

Единовременное премирование осуществляется за работу и результаты, не вытекающие из трудовых функций работника и выполняемые по специальному распоряжению за выполнение особо важных заданий или добровольно, по собственной инициативе (достижения специальных показателей).

Премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При премировании за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства;

подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Для выплаты премии за выполнение особо важных и ответственных работ необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом руководителя учреждения. Решение о выплате единовременной премии за выполнение особо важных и ответственных работ и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

Заработная плата выплачивается двумя частями: первая часть за текущий месяц (аванс) выплачивается не позднее 30 числа текущего месяца; вторая часть за текущий месяц (полный расчет) выплачивается не позднее 15 числа следующего месяца.

Условия оплаты труда руководителя учреждения , его заместителей, главных бухгалтеров, главных медицинских сестер

Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором («эффективным контрактом»), дополнительным соглашением к трудовому договору, заключаемым с руководителем государственного учреждения в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Для руководителя учреждения устанавливается Министерством здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения (независимо от источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 3 размеров средней заработной платы работников за отчетный год возглавляемого им учреждения.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в кратности к средней заработной плате работников учреждения и составляет не более 2 размеров. Кратность при установлении должностного оклада утверждается приказом Министерства здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики на календарный год в зависимости от группы по оплате труда руководителя учреждения.

Выплаты компенсационного характера определяются для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в ГБУЗ «ЦРБ» Эльбрусского района, утвержденным в соответствии с разделом III

настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения устанавливаются Министерством здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики в соответствии с критериями оценки деятельности и целевыми показателями эффективности работы учреждения здравоохранения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

Оклад заместителей руководителя учреждения здравоохранения, главного бухгалтера - устанавливается на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

Премирование руководителя учреждения по результатам работы за определенный период (квартал, год) производится с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности учреждения в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики от 2 декабря 2013 г. № 257 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики, и критериев оценки эффективности работы руководителя, условий премирования руководителя государственного учреждения, находящегося в ведении Министерства здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики».

Другие вопросы оплаты труда

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

В пределах средств утвержденного фонда оплаты труда на финансовый год для врачей и среднего медицинского персонала учреждения здравоохранения могут вводиться «дежурства на дому» с согласия работника.

В случае вызова на работу медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается в размере часа рабочего времени за каждый час оказания медицинской помощи и следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно.

При этом время дежурства на дому в учетном периоде корректируется таким образом, чтобы общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому, учитываемого в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому, не превышала норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 2 апреля 2014 г. № 148н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому».

В обязанности врачей-специалистов, занимающих штатные должности в учреждениях здравоохранения, входит консультирование больных по своей специальности.

Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками учреждений здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики, производится по ставкам почасовой оплаты труда:

| Ученая степень, почетное звание | Размер часовой оплаты труда от минимального размера оплаты труда (МРОТ), в % |
|---------------------------------|--|
|---------------------------------|--|

| | |
|---|----|
| Профессор, доктор наук, «Народный врач» | 20 |
| Доцент, кандидат наук, «Заслуженный врач» | 15 |
| Лица, не имеющие ученой степени | 10 |

Оплата труда врачей-консультантов, являющихся штатными работниками учреждений здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики, производится по ставкам почасовой оплаты труда:

| Ученая степень, почетное звание | Размер часовой оплаты труда от минимального размера оплаты труда (МРОТ), в % |
|---|--|
| Профессор, доктор наук, «Народный врач» | 15 |
| Доцент, кандидат наук, «Заслуженный врач» | 12 |
| Лица, не имеющие ученой степени | 10 |

Почасовая оплата труда врачей-консультантов определяется в процентах от минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в соответствии с федеральным законодательством.

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

В оплату услуг врачу-консультанту входит время нахождения в пути в оба конца и фактически отработанное время с пациентом.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

При сменной работе, работа в течение двух смен подряд запрещается.

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда, штатного расписания и проведения тарификации работников учреждения

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год как за счет средств республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, средств обязательного медицинского страхования, так и за счет средств, поступающих из внебюджетных источников.

Фонд оплаты труда административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения определить не более 25 процентов.

Фонд оплаты труда в учреждении состоит из фонда оплаты труда по должностным окладам и компенсационным выплатам и фонда, стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

Экономия по фонду оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и штатов в системе здравоохранения республики направляется на повышение оплаты труда работников.

Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем по согласованию с Министерством здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники, создающие условия для оказания услуг в сфере здравоохранения, включая обслуживание зданий и оборудования.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Примерный перечень должностей, относимых к основному, вспомогательному и административно-управленческому персоналу приведен в приложении № 7.

Наименование должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике, который утверждается федеральным органом исполнительной власти в сфере здравоохранения.

Если в штатном расписании учреждений предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к ПКГ или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены оклады, то по таким должностям и профессиям оклад устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований по образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

Для проведения работы по определению размеров должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов и служащих и месячных окладов рабочих, а также размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, работника, занимающегося вопросами кадров, заместителя главного врача по экономическим вопросам, представителя профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения или назначенный им заместитель руководителя.

Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости, тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

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

Тарификация работников учреждений здравоохранения проводится по формам тарификационного списка №1, №2, №3 и №4 согласно приложению № 8.

По форме тарификационного списка №1 проводится тарификация: руководителя учреждения, главного бухгалтера и их заместителей, главной медицинской сестры.

По форме тарификационного списка №2 проводится тарификация медицинского и фармацевтического персонала.

По форме тарификационного списка №3 проводится тарификация служащих, в том числе руководителей структурных подразделений и их заместителей.

По форме тарификационного списка №4 проводится тарификация рабочих.

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения здравоохранения.

Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данном учреждении, 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 подразделениях.

Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из средних окладов и средних размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера по соответствующим должностям (профессиям рабочих).

Исходные данные для установления должностного оклада отдельных категорий работников вносятся в графу "Дополнительные сведения", а именно:
квалификационная категория и дата присвоения;
почетное звание;

Если стаж работы, дающий право на выплату за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения, в течение предстоящего года у работника меняется, то при тарификации его стаж следует указать двумя строками: на момент тарификации и на дату изменения стажа, которая вносится в графу "Дополнительные сведения".

Раздел 6.

Условия и охрана труда.

6. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1. Создать на паритетной основе из представителей администрации, профкома комиссий по охране труда. Обеспечивать необходимой нормативно-технической документацией, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, организовать обучение членов комиссии по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

6.2. Создать кабинет охраны труда в соответствии с Постановлением Минтруда России от 17 января 2002 года № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

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

6.4. Вести анализ и учет травматизма, аварий происшедших в учреждении и профзаболеваний, совместно с профкомом разрабатывать и контролировать выполнение мероприятий по охране труда.

6.5. Обеспечить обучение по аттестации рабочих мест по условиям труда.

Организовать поэтапное проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с участием представителей профкома. Разрабатывать с профкомом план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

6.6. Проводить периодические медицинские осмотры работников в соответствии с действующим положением (ст.212 ТК РФ).

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

6.7.1. Обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюзного комитета.

6.8. Обеспечить работников за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами, сертифицированной спецодеждой, спец обувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролировать правильное их использование. Бесплатно обеспечивать работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда выдача установленными нормами молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по их письменным заявлениям компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. (ППРФ №168, ст.222 ТК РФ).

Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно предоставляются молоко или другие равноценные пищевые продукты:

| № п/п | Профессия, должность | Количество (человек) | Норма выдачи на 1 человека (молоко) л. | Норма выдачи на 1 человека (пектина)* |
|-------|--|----------------------|--|---------------------------------------|
| 1 | врач-рентгенолог | | 0,5 | 2 г. |
| 2 | ст. рентгенлаборант | 1 | 0,5 | 2 г. |
| 3 | рентгенлаборант | 3 | 0,5 | 2 г. |
| 4 | врач анестезиолог-реаниматолог | 2 | 0,5 | - |
| 5 | медсестра анестезист | 5 | 0,5 | - |
| 6 | врач клинической лабораторной диагностики СПИД - лаборатории | 2 1 | 0,5 | - |
| 7 | лаборант СПИД-лаборатории | 1 | 0,5 | - |
| 8 | санитарка СПИД- лаборатории | 1 | 0,5 | - |
| 9 | врач УЗИ | 1 | 0,5 | - |
| 10 | медсестра ультразвуковой диагностики | 2 | 0,5 | - |
| 11 | медсестра физиотерапевтического отделения | 1 | 0,5 | 2 г. |
| 12 | дезинфектор | 1 | 0,5 | - |
| 13 | медсестра СПИД каб. пол-ки | 2 | 0,5 | - |
| 14 | врач фтизиатр пол-ки | | 0,5 | - |
| 15 | медсестра врача фтизиатра пол-ки | 1 | 0,5 | - |
| 16 | санитарка фтизиатрич. кабинета пол-ки | 1 | 0,5 | - |
| 17 | врач психиатр пол-ки | 1 | 0,5 | - |
| 18 | медсестра врача психиатра пол-ки | 1 | 0,5 | - |
| 19 | медсестра ФТО пол-ки | 3 | 0,5 | - |
| 20 | медсестра врача нарколога пол-ки | 2 | 0,5 | - |
| 21 | врач нарколог пол-ки | 1 | 0,5 | - |
| 22 | врач- рентгенолог пол-ки | 1 | | 2 г. |
| 23 | рентген-лаборант пол-ки | 2 | 0,5 | 2 г. |

* выдача пектина в виде консервированных растительных пищевых продуктов, напитков, желе, мармеладов, фруктовых и плодовоовощных соков и консервантов. Допускается замена этих продуктов натуральными фруктовыми соками с мякотью в количестве 250-300 г.

6.9. Обеспечивать участие профкома в расследовании несчастного случая, происшедшего в учреждении, аварий и профессиональных заболеваний. Представлять информацию в

соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

6.10. Осуществлять контроль над состоянием условий труда на рабочих местах.

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

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

6.12. Принимать меры по медико-санитарному обслуживанию работающих, за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев, происшедших в учреждении и профессиональных заболеваний.

6.13. На паритетных началах совместно с Профкомом участвовать в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

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

6.15. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

Раздел 7.

Обязательства профсоюзного комитета.

Профком обязуется:

7.1. Способствовать соблюдению медицинским персоналом и работниками трудового распорядка (Правил внутреннего трудового распорядка), полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей:

7.2. Представительствовать от имени медицинского персонала и работников- членов профсоюза учреждения при решении вопросов, затрагивающих их социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест ГБУЗ «ЦРБ» Эльбрусского района.

7.3. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем Профком обязуется:

7.4. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам КД, соглашениям, принятыми локальными нормативными актами без согласования с Профкомом;

7.5. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий КД.

7.6. Представлять интересы членов профсоюза при решении вопросов об увольнении по инициативе Работодателя;

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

7.8. Обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда, участие в комитетах (комиссиях) по охране труда представителей Профкома.

7.9. Осуществлять контроль над соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников, сокращением должностей медицинского персонала.

- 7.10. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем законодательства об охране труда в учреждении, добиваться устранения выявленных нарушений.
- 7.11. Осуществлять контроль над выполнением мероприятий по повышению квалификации медицинского персонала и работников учреждения;
- 7.12. Организовывать культурно-массовые мероприятия среди медицинского персонала и работников;
- 7.13. Организовывать оздоровительные мероприятия среди медицинского персонала, работников и пациентов в соответствии с Федеральным законом от 23 февраля 2013 года № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака», и во исполнение Приказа МЗ и курортов КБР № 157-П от 23.07.2013 г. в целях предотвращения воздействия окружающего табачного дыма на здоровье медицинского персонала, работников и пациентов;
- 7.14. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении КД;
- 7.15. требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц учреждения к дисциплинарной ответственности за невыполнение КД.
- 7.16. Представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов профсоюза, гарантированные законодательством о труде и настоящим КД, в органах по рассмотрению трудовых споров.
- 7.17. Представлять и защищать интересы медицинского персонала и работников, не являющихся членами профсоюза, но уплачивающих денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией. Перед Работодателем в органах по рассмотрению трудовых споров.
- 7.18. Представлять интересы пострадавших медицинского персонала и работников-членов профсоюза при расследовании несчастных случаев в учреждении и профзаболеваний, интересы медицинского персонала и работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности ГБУЗ «ЦРБ» Эльбрусского района работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении.
- 7.19. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление медицинского персонала и работников ГБУЗ «ЦРБ» Эльбрусского района.
- 7.20. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в учреждении по вопросам безопасности охраны труда.
- 7.21. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда медицинского персонала и работникам (семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на объектах учреждения.
- 7.22. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью медицинского персонала и работников, требовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия мер восстановления нормальных условий для работы п.п 3 и 4 ст.20 Закона №10 –ФЗ.
- 7.23. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст.ст. 122 и 124 ТК РФ.
- 7.24. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ним трудового договора по инициативе Работодателя (ст.269 ТК РФ);
- 7.25. Информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;
- 7.26. Поощрять молодежный профсоюзный актив учреждения, ведущий эффективную лечебную и общественную работу.
- 7.27. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование.
- 7.28. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования;
- 7.29. Активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

7.30. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в соответствии с утвержденной сметой.

Раздел 8.

Обеспечение прав и гарантии деятельности профсоюзной организации.

8.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Законом №10-ФЗ, ТК РФ и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает, что Профком является полномочным представителем медицинского персонала и работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов медицинского персонала и работников (ст.29 ТК РФ, ст. Закона №10 –ФЗ);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- урегулирование индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Работодатель, должностные лица в учреждении оказывают содействие Профкому в их деятельности. Работодатель рассматривает заявление Профкома о нарушении руководителем структурного подразделения учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, и сообщает о результатах его рассмотрения в Профком. В случаях, когда факт нарушения подтвердится, работодатель обязан применить к Руководителю структурного подразделения учреждения, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

8.4. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии с п.3 ст.16 Закона №10 –ФЗ и ст.52 ТК РФ.

8.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа-Профкома работодатель обязуется:

8.5.1. Не препятствовать, уполномоченным представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для решения уставных задач и представленных законодательством прав;

8.5.2. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню.

8.5.3. Обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений медицинского персонала и работников, не являющихся членами профсоюза, но уплачивающих денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией.

8.5.4. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для медицинского персонала и работников месте; при этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляется за счет средств Работодателя.

8.5.5. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с Работодателем;

8.5.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома;

8.5.7. Обеспечивать расходными материалами, печатания и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома.

Раздел 9.

Социальные гарантии и льготы.

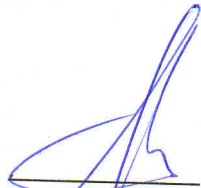
- 9.1. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования Работодатель обязуется:
- 9.2. Осуществлять обязательное социальное страхование медицинского персонала и работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 9.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- 9.4. В соответствии с Законом РФ « Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» своевременно представлять в территориальные органы пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах;
- 9.5. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи медицинскому персоналу и работникам, пострадавшим при несчастных случаях происшедших в учреждении в течение рабочего времени на территории учреждения ил вне ее (при условии вины учреждения) и при профессиональном заболевании (ст.227 ТК РФ);
- 9.7.Организовывать совместно с Профкомом проведение новогодних праздников для медицинского персонала и работников и членов их семей, приобрести для детей медицинского персонала и работников новогодние подарки, выделив на эти цели деньги за счет средств Работодателя;
- 9.8. Медицинский персонал и работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Раздел 10.


Контроль за выполнением коллективного договора.

- 10.1. Контроль за выполнением КД осуществляется Сторонами договора, их представителями, постоянно действующей комиссией по подготовке, заключению и контролю за выполнением КД, соответствующими органами по труду.
- 10.2. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 10.3. Контроль за ходом выполнения КД осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.
- 10.4. Для проведения итогов выполнения КД Стороны обязуются проводить их обсуждение на конференции трудового коллектива не реже одного раза в год.

И.о. главного врача ГБУЗ «ЦРБ»
Эльбрусского района
Кан. мед. наук


Р.А. Ахкубеков

Профком ГБУЗ «ЦРБ» Эльбрусского района


Ю.Н. Жук

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
ГБУЗ «ЦРБ» Эльбрусского района

ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей медицинских работников, работники которых относятся к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «врачи и провизоры»

а) оперирующие врачи-хирурги всех наименований хирургических отделений (палат) для взрослых и детей в стационарах:

акушерское (в том числе физиологическое, наблюдательное, патологии беременности), гинекологическое, гнойной хирургии, колопроктологическое, микрохирургическое, нейрохирургической (в том числе спинномозговой) травмы, ожоговое, онкологическое, оперблок, ортопедическое, отоларингологическое, рентгенохирургических методов диагностики и лечения (в том числе кабинет), родовое (родильное), сосудистой хирургии, травматологическое (в том числе травмы кисти), травматолого-ортопедическое, урологическое, хирургическое, хирургическое торакальное, челюстно-лицевой хирургии (стоматологическое), эндоскопическое;

б) врачи-трансфузиологи отделений гравитационной хирургии, отделения переливания крови.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
ГБУЗ «ЦРБ» Эльбрусского района

РАЗМЕРЫ
повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
работникам ГБУЗ «ЦРБ» Эльбрусского муниципального района работа, в которых
дает право устанавливать данные выплаты

| Наименование учреждений, подразделений и должностей (профессий) | Размеры повышения оплаты труда в виде доплат к должностным окладам |
|--|--|
| 1 | 2 |
| 1. Учреждения, подразделения и должности, работа в которых дает право на установление повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, участвующим при оказании психиатрической помощи | |
| 1.1. Отделения (палаты, кабинеты лечебно-профилактических учреждений, непосредственно связанных с диагностикой, лечением, экспертизой, реабилитацией, обслуживанием психических больных, гериатрические для больных с сопутствующими психоневрологическими заболеваниями | 25 процентов |
| 2. Учреждения, подразделения и должности, работа в которых связана с непосредственным обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием больных СПИД и ВИЧ-инфицированных, а также проведением судебно-медицинской экспертизы и другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИД и ВИЧ-инфицированными | |
| 2.1. Работники лечебно-профилактических учреждений, за исключением перечисленных выше, непосредственно осуществляющие проведение консультаций, осмотров, оказание медицинской помощи и другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больным СПИД и ВИЧ-инфицированным | 60 процентов |
| 3. Учреждения, подразделения и должности, работа в которых связана с оказанием больным туберкулезом противотуберкулезной помощи | |
| 3.1. Работники противотуберкулезных учреждений (кабинетов) | 25 процентов |
| 3.2. По специальной оценке условий труда по степени вредности и (или) опасности труда | 15 процентов |
| 4. Отделения (палаты) для лечения больных с хирургическими гнойными заболеваниями и осложнениями всех профилей | |
| 4.1. Работники отделения (палаты) для лечения больных с хирургическими гнойными заболеваниями и осложнениями всех профилей | 20 процентов |

| | |
|--|--------------|
| 5. Подразделения и должности с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда | |
| 5.1 Инфекционное отделение; кабинеты инфекционных заболеваний | 15 процентов |
| 5.2. Кабинеты для онкологических больных | 15 процентов |
| 5.3. Кабинеты для кожно-венерологических больных | 15 процентов |
| Хирургическое отделение (палаты) всех профилей стационаров, в т.ч. гравитационной хирургии, отделение переливание крови | 15 процентов |
| Операционный блок стационара | 15 процентов |
| Отделения: анестезиологии-реанимации; педиатрические для новорожденных детей; родовые | 15 процентов |
| Рентгеновский кабинет | 15 процентов |
| Лаборатории, отделы, отделения при работе: с живыми возбудителями инфекционных заболеваний, 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 | 15 процентов |
| Кабинеты: ультразвуковой диагностики и эндоскопический | 15 процентов |
| Должности в учреждении: персонал, предусмотренный в штате корпусов фракционирования белков и плазмы крови и в отделениях заготовки крови и ее компонентов; медицинский персонал, работающий на лазерных установках; специалисты, обслуживающие лазерные установки; персонал физиотерапевтических отделений (кабинетов), предусмотренный для: работы на генераторах УВЧ любой мощности (при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену); врач-стоматолог детский, медицинский персонал лабораторий (отделов, отделений), предусмотренный для постоянной работы по постановке реакции иммобилизации бледных трепонем; фармацевтический персонал аптек, кроме занятых исключительно отпуском лекарств без рецептов и других товаров аптечного ассортимента; медицинский дезинфектор; медицинский персонал приемных отделений стационаров лечебно-профилактических учреждений; персонал централизованных стерилизационных | 15 процентов |

| | |
|--|--------------|
| Рабочие прачечных (стирка, сушка и глажение спецодежды, работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств); | 12 процентов |
| Рабочие пищеблоков (работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки; работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы; работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ); | 12 процентов |
| Рабочие хозяйственной службы (газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях; работы с применением ядохимикатов; ремонт и очистка вентиляционных систем; работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев и проведением их дезинфекции; вывоз мусора и нечистот; погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную; обслуживание канализационных колодцев и сетей); | 12 процентов |

Проведена специальная оценка условий труда по степени вредности и (или) опасности труда: работники поликлиники – заключение от 24.08.2015г. (кабинеты: врача-инфекциониста, врача – нарколога, врача-фтизиатра, врача-психиатра, врача УЗИ, врача-дерматовенеролога, КДЛ, СПИД, процедурный каб.)

Проведена аттестация рабочих мест в учреждении –

Рабочие- заключение от 12.12.13г. №9, №10, №11, №12, №15, №16, №18, №19, №19а.

в отделении анестезиологии-реанимации, рентген - кабинете заключение №1 от 26.03.13г;

в операционном блоке, в хирургическом отделении заключение № 4 от 28.11.13г.;

в клинико-диагностической лаборатории заключение № 5 от 26.08.11 г.;

в ФТО и УЗИ - № 29 от 27.11.13г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей медицинских работников,
имеющих право на доплату за работу в ночное время.

В размере 60 %

1. Медицинские работники скорой медицинской помощи.
2. Работники операционного блока.
3. Работники отделения анестезиологии и реанимации.
4. Врачи – хирурги, медсестра палатные, санитарки палатные экстренной помощи.
5. Врачи – травматологи экстренной помощи.
6. Врачи – акушер – гинекологи экстренной помощи.

В размере 30 %

1. Работники гинекологии и роддома.
2. Работники отделения терапии стационара.
3. Работники детского отделения.
4. Работники приемного отделения.
5. Работники инфекционного отделения.
6. Работники клинической лаборатории стационара.
7. Работники АХО.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ,
должностей (профессий) и видов работ,
дающих право на установление работникам выплаты за работу во вредных и
тяжелых условиях труда в размере от 12 до 24 процентов:**

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

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

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

специалисты, работающие за компьютером (программисты, операторы электронно-вычислительных и вычислительных машин и т.д.)

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ
высококвалифицированных рабочих,
выполняющих важные и ответственные работы**

санитар - водитель автомобиля скорой медицинской помощи;
газоэлектросварщик;
слесарь-сантехник;
плотник
электромеханик по лифтам;
электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
электромонтер по обслуживанию лифтов;
техник.

Примечание:

К высококвалифицированным относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом или более высокой сложности.

**ПОРЯДОК
исчисления стажа непрерывной работы,
дающего право на получение выплат**

1. В стаж работы засчитывается:

1) работникам, предусмотренным в подпункте 4.4.1 пункта 4.4 настоящего Положения время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждении, подразделении и на должностях..

Время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждении, подразделении и должностях, дающее право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в размерах 40 и 80 процентов оклада взаимно засчитывается;

2) работникам, предусмотренным в подпункте 4.4.2 пункта 4.4 настоящего Положения:

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

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

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

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

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

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. старших и младших, Обществ Красного Креста и его организаций;

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

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

ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения и социальной защиты населения не превысил 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 учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

3) работникам, предусмотренным в подпунктах 4.4.1 и 4.4.2 пункта 4.4 Положения, при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

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

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

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

время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

4) работникам, предусмотренным в подпунктах 4.4.1 и 4.4.2 пункта 4.4 Положения без каких-либо условий и ограничений:

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

2. Стаж работы сохраняется:

5) при поступлении на работу в учреждения здравоохранения и социальной защиты населения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

а) не позднее одного месяца:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

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

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах 4.4.1 и 4.4.2 пункта 4.4 Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов Госсанэпиднадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций

обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

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

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

б) не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и должностей, указанных в подпунктах 4.4.1 и 4.4.2 пункта 4.4 настоящего Положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в подпунктах 4.4.1 и 4.4.2 пункта 4.4 Положения.

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

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

в) не позднее трех месяцев:

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

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

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

г) не позднее одного года:

со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в подпунктах 4.4.1 и 4.4.2 пункта 4.4 Положения;

Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в подпунктах 4.4.1 и 4.4.2 пункта 4.4 Положения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; 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 трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения или социальной защиты населения;

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпунктах 4.4.1 и 4.4.2 пункта 4.4 Положения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения;

б) стаж работы сохраняется также в случаях:

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

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

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

7) перерывы в работе, предусмотренные подпунктами «а» - «в» пункта 5 приложения №4 настоящего Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на выплату за продолжительность работы, не включаются;

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

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
ГБУЗ «ЦРБ» Эльбрусского района

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей, относимых к основному, вспомогательному
и административно-управленческому персоналу**

ОСНОВНОЙ ПЕРСОНАЛ

Биолог, зоолог, энтомолог;
Врач-специалист, в т.ч. заведующий (отделением, отделом, кабинетом,
лабораторией);
Зубной врач;
Медицинский психолог;
Провизор;
Специалист по социальной работе;
Специалист по контролю качества;
Средний медицинский персонал;
Фармацевт;

ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ

Агент по снабжению;
Водитель автомобиля;
Гардеробщик;
Заведующий складом;
Кровельщик;
Кладовщик;
Кухонный рабочий;
Лифтер;
Маляр-штукатур;
Медицинский регистратор;
Медицинский дезинфектор;
Младший медицинский персонал;
Оператор ЭВМ;
Повар;
Рабочий прачечной;
Садовник;
Плотник;
Слесарь-сантехник;
Сторож;
Санитар-водитель автомобиля скорой медицинской помощи;
Техник;
Уборщик производственных и служебных помещений;
Уборщик территорий;
Электромеханик связи;
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ

Бухгалтер;

Главный бухгалтер;

Заместитель главного бухгалтера;

Заведующий канцелярией;

Заведующий хозяйством;

Заместитель главного врача (начальника) (по всем направлениям);

Инспектор по кадрам;

Инженер;

Начальник (отдела кадров, планово-экономического отдела, гаража и др.);

Программист;

Руководитель - главный врач

Специалист по кадрам;

Секретарь-машинистка;

Экономист;

Юрисконсульт.

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников
ГБУЗ «ЦРБ» Эльбрусского района

Форма № 1

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ
по состоянию на 01.01. __ г.

Должности руководителя, заместителей руководителя,
главного бухгалтера

| | | |
|-----|--|--|
| 1. | Фамилия И.О. | |
| 2. | Наименование должности | |
| 3. | Должностной оклад руководителя, в руб. | |
| 4. | Размер уменьшения оклада (в процентах) | |
| 5. | Итого должностной оклад по должностям зам. руководителя, главного бухгалтера | |
| 6. | Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы (основная, совместительство) | |
| 7. | Итого месячный должностной оклад (гр. 3 или 5 x гр. 6), в руб. | |
| 8. | в % | Выплата в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда |
| 9. | в руб. | |
| 10. | в % | Выплаты за работу в сельской местности |
| 11. | в руб. | |
| 12. | в % | Выплата за наличие квалификационной категории |
| 13. | в руб. | |
| 14. | в % | Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством |
| 15. | в руб. | |
| 16. | Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку (гр. 7 + гр. 9,11,13,15) | |
| 17. | в % | Выплаты за наличие почетного звания, почетной грамоты |
| 18. | в руб. | |
| 19. | Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку (гр. 16 + гр. 18) | |
| 20. | Дополнительные сведения | |

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

Должности медицинского и фармацевтического персонала

| | | |
|-----|--|---|
| 1. | Фамилия И.О. | |
| 2. | Наименование должности | |
| 3. | Квалификационная категория, дата присвоения, для медицинских и фармацевтических работников - специальность, по которой присвоена категория | |
| 4. | Оклад (должностной оклад), в руб. | |
| 5. | Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы (основная, совместительство) | |
| 6. | Итого месячный оклад (гр. 4 x гр. 5), в руб. | |
| 7. | в % | Выплата в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда |
| 8. | в руб. | |
| 9. | в % | Выплата за наличие квалификационной категории |
| 10. | в руб. | |
| 11. | в % | Надбавка за работу в сельских населенных пунктах и административных центрах |
| 12. | в руб. | |
| 13. | в % | Выплата за выслугу лет |
| 14. | в руб. | |
| 15. | в % | Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством |
| 16. | в руб. | |
| 17. | Итого месячный фонд заработной платы (гр. 6 + гр. 8, 10, 12, 14, 16) | |
| 18. | в % | Выплата за наличие почетного звания, почетной грамоты |
| 19. | в руб. | |
| 20. | Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку (гр. 17 + гр. 19) | |
| 21. | Дополнительные сведения | |

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

Должности служащих

| | | |
|-----|--|---|
| 1. | Фамилия И.О. | |
| 2. | Наименование должности | |
| 3. | Оклад (должностной оклад), в руб. | |
| 4. | Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы (основная, совместительство) | |
| 5. | Итого месячный оклад (гр. 3 x гр. 4), в руб. | |
| 6. | в % | Выплата в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда |
| 7. | в руб. | |
| 8. | в % | Надбавка за работу в сельских населенных пунктах и административных центрах |
| 9. | в руб. | |
| 10. | в % | Выплата за выслугу лет |
| 11. | в руб. | |
| 12. | в % | Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством |
| 13. | в руб. | |
| 14. | Итого месячный фонд заработной платы (гр. 5 + гр. 7, 9, 11, 13) | |
| 15. | в % | Выплата за наличие почетного звания, почетной грамоты |
| 16. | в руб. | |
| 17. | Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку (гр. 14 + 16) | |
| 18. | Дополнительные сведения | |

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

Профессии рабочих

| | | |
|-----|--|--|
| 1. | Фамилия И.О. | |
| 2. | Наименование профессии | |
| 3. | Оклад (должностной оклад), в руб. | |
| 4. | Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы (основная, совместительство) | |
| 5. | Итого месячный оклад (гр. 3 x гр. 4), в руб. | |
| 6. | в % | Выплата в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда |
| 7. | в руб. | |
| 8. | в % | Выплата за выслугу лет |
| 9. | в руб. | |
| 10. | в % | Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством |
| 11. | в руб. | |
| 12. | Итого месячный фонд заработной платы (гр. 5 + гр. 7, 9, 11) | |
| 13. | в % | Выплата за наличие почетного звания, степени |
| 14. | в руб. | |
| 15. | Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку (гр. 12 + гр. 14) | |
| 16. | Дополнительные сведения | |



Александр П.А.