

От Работодателя:

И.о. главного врача ГБУЗ РК  
«Судакская городская больница»

  
К.В. Скорупский  
27.04.2018г.  
МП



От работников:

Председатель профсоюзного  
комитета ГБУЗ РК «Судакская  
городская больница»

  
О.О. Швалюк  
27.04.2018г.  
МП



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения  
Республики Крым «Судакская городская больница»

01.05.2018 - 30.04.2021

Дата подписания  
27 апреля 2018г.

Вступает в силу  
01 мая 2018г.

г. Судак  
2018

**СОДЕРЖАНИЕ:**

<b>РАЗДЕЛ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА</b>	<b>Страница</b>
1. Общие положения.....	4
2. Трудовые отношения и трудовой договор.....	6
3. Рабочее время.....	9
4. Время отдыха.....	12
5. Оплата труда.....	14
6. Охрана труда и здоровья.....	19
7. Гарантии в области занятости.....	24
8. Социальные гарантии.....	26
9. Социальная защита молодежи.....	27
10. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа.....	28
11. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.....	30

**ПРИЛОЖЕНИЯ к коллективному договору:**

<b>Приложение 1</b> Правила внутреннего трудового распорядка работников Государственное бюджетное учреждение Республики Крым «Судакская городская больница».....	32
<b>Приложение 2</b> Нормы рабочего времени для сотрудников ГБУЗ РК «Судакская городская больница».....	46
<b>Приложение 3</b> Перечень рабочих мест, на которых по результатам специальной оценки условий труда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени по результатам СОУТ.....	52
<b>Приложение 4</b> Перечни рабочих мест, на которых установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.....	53
<b>Приложение 5</b> Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Судакская городская больница».....	61

**Приложения к Положению об оплате труда работников:**

**Приложение 5/1** Положение государственного бюджетного учреждения здравоохранения республики Крым «Судакская городская больница» о порядке использования средств, полученных за проведение медицинских осмотров несовершеннолетних, а также полученных за проведение диспансеризации детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных

(удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью..... 73

**Приложение 5/2** Положение государственного бюджетного учреждения здравоохранения республики Крым «Судакская городская больница» о порядке использования средств, полученных за диспансеризацию определенных групп взрослого населения..... 78

**Приложение 5/3** Положение о распределении средств, поступающих на оплату услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, в период родов и в послеродовой период, а также диспансерному (профилактическому) наблюдению детей, поставленных в течение первого года жизни в возрасте до 3 месяцев на диспансерный учёт..... 82

#### **ПРИЛОЖЕНИЯ к коллективному договору:**

**Приложение 6** Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Судакская городская больница»..... 91

**Приложение 7** Положение о премировании работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Судакская городская больница»..... 96

**Приложение 8** Перечень рабочих мест, на которых по результатам специальной оценки условий труда установлена выдача молока или других равноценных продуктов..... 100

**Приложение 9** Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам ГБУЗ РК «Судакская городская больница»..... 104

**Приложение 10** Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств..... 126

**Приложение 11** Соглашение по охране труда в государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Судакская городская больница»..... 128

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель **Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Крым «Судакская городская больница»**, (ГБУЗ РК «Судакская городская больница»), в лице исполняющего обязанности главного врача **Скорупского Константина Викторовича**, действующего на основании **Устава**, именуемое далее «**Работодатель**» и работники организации, интересы которых представляет **первичная профсоюзная организация ГБУЗ РК «Судакская городская больница»** профсоюза работников здравоохранения РФ, в лице ее **Председателя Швалюка Олега Олеговича**, именуемая далее «**Профсоюзный комитет**».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, региональным Соглашением на 2018 - 2021 годы, и распространяется на всех работников организации, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

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

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

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с **01 мая 2018 года**.

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

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

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

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

1.9. **Профсоюзный комитет**, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников ГБУЗ РК «Судакская городская больница», защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.10. **Работодатель** признает **Профсоюзный комитет** единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

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

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами действующего законодательства Российской Федерации.

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

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

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

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

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

- 1.16.1. добиваться стабильного финансового положения организации;
- 1.16.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- 1.16.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- 1.16.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- 1.16.5. создавать безопасные условия труда;
- 1.16.6. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 1.16.7. повышать профессиональный уровень работников;
- 1.16.8. реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- 1.16.9. осуществлять обязательное социальное страхование работников.
- 1.16.10. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с **Профсоюзным комитетом** и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

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

- 1.17.1. содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- 1.17.2. обеспечивать контроль за соблюдением **Работодателем** законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- 1.17.3. обеспечивать контроль за созданием **Работодателем** безопасных условий труда.

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

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

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

**Стороны договорились о том, что:**

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

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.

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

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

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:  
лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;  
беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;  
лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;  
лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

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

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. 70 ТК РФ).

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

Решение **Работодателя** работник имеет право обжаловать в суде.

2.6. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин (ч.3 ст.80 ТК РФ).

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

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

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

2.10. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

**2.11. Работодатель** не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. (ст.60 ТК РФ).

**2.12. Работодатель обязуется:**

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

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

2.12.3. Перевести работника нуждающегося в переводе на другую работу, в соответствии с медицинским заключением на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья, с его письменного согласия.

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

исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 73 ТК РФ).

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового Кодекса.

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

### **2.13. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

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

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

## **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

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

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

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

3.3. Продолжительность рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности установлена ст. 350 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» - **(Приложение №2)**.

3.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ) – (Приложение 3).

Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 320 ТК РФ, постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года N 298/3-I "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе").

Если работодатель не установил сокращенную продолжительность рабочего времени для указанной категории работников, выполняемая ими работа сверх установленной продолжительности рабочего времени подлежит оплате по правилам, предусмотренным статьей 152 ТК РФ для оплаты сверхурочной работы.

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

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

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

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

3.9. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением ВС РСФСР от 01 ноября 1990г. № 298/3-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

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

### **3.11. Работодатель обязуется:**

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

- а) беременных женщин;
- б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

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

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

3.11.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года (*Порядок введения суммированного учета устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка*).

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

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

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

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

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику

дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

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

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

#### 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

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

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

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

4.4. Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору.

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

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно результатов специальной оценки условий труда, статья 116 ТК РФ – **таблица 1, Приложение 4;**

- работникам, на основании статей 41, 116 ТК РФ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации – **таблица 2, Приложение 4;**

- работникам с ненормированным рабочим днем, статья 119 ТК РФ, **таблица 3, Приложение 4;**

- за непрерывную работу свыше трех лет врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей)

ежегодный дополнительный оплачиваемый **3-дневный отпуск**, постановление Правительства РФ от 30.12.1998 N 1588;

- другие.

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

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

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

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

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

#### **4.8. Работодатель обязуется:**

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

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

4.8.3. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам организации в следующих случаях:

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

*доп. оплачиваемый отпуск не менее 14 календарных дней по договору коллективного*

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

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

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

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

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

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

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

#### **4.9. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

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

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

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

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

## **5. ОПЛАТА ТРУДА**

### **Работодатель обязуется:**

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

5.2. Включить председателя **Профсоюзного комитета** в состав тарификационной комиссии.

5.2.1. Включить председателя **Профсоюзного комитета** в состав центральной комиссии (2 уровень) по распределению дополнительных стимулирующих выплат по критериям.

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

5.3.1. Обеспечить гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым и органов местного самоуправления.

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

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

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

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

**5.4.** Обеспечить выплату заработной платы в рублях, 2 раза в месяц, по месту работы и перечисление на счет в банке, указанный работником. Срок выплаты заработной платы ГБУЗ РК «Судакская городская больница»: за первую половину месяца **15 числа** текущего месяца, заработная плата за вторую половину месяца **30-31 числа** текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня, Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Судакская городская больница» - **Приложение 5.**

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере **не ниже** установленного ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины работодателя.

Извещение в письменной форме (распечатка по зарплате) работников ГБУЗ РК «Судакская городская больница» выдается при выплате заработной платы (статья 136 ТК РФ).

5.5. Установить надбавку в размере **10%** за звания «**Заслуженный врач (России, Республики Крым)**».

5.6. При наличии денежных средств, в пределах фонда оплаты труда рассматривать возможность повышения заработной платы за работу в сельской местности, обслуживание сельского населения.

5.7. Установить выплаты компенсационного характера к должностному окладу работника:

- установить размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда по итогам специальной оценки условий труда, не ниже 6%, при наличии финансовых средств увеличивать до - 10 %;

- оплата за работу в ночное время устанавливается в размере:

а) для отделения анестезиологии и реанимации, хирургического отделения и акушерско-гинекологического отделения - **50 %** часовой тарифной ставки (оклада (должностного) оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время в течение всего года;

б) для отделения неотложной помощи, инфекционного, педиатрического, терапевтического, неврологического отделений, отделения рентгенологического - **40%** часовой тарифной ставки (оклада (должностного) оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время в зимний период, а в летний период с 01.06. по 30.09. – **50 %**.

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

- установить оплату труда за переработку рабочего времени, возникающую из-за недоукомплектованности штата и по производственной необходимости, за фактически переработанное время;

- устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы не более 50 % от должностного оклада;

5.8. Устанавливать повышенную заработную плату (**20%** от должностного оклада) работникам, которым, с их согласия, вводится рабочий день с разделением на 2 части (с перерывом в работе более **2-х** часов);

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

5.10. При наличии денежных средств, в пределах фонда оплаты труда, в целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а так же их поощрение за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты:

- за качество выполняемых работ и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность труда (**не более 30%** от должностного оклада).

5.11. При наличии денежных средств, в пределах фонда оплаты труда устанавливать дополнительные выплаты стимулирующего характера, в соответствии с показателями (критериями) эффективности деятельности работника. Положение «О порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат, согласно постановлению Совета министров Республики Крым №605 от 23.12.2014 г., работникам ГБУЗ РК «Судакская городская больница» утверждается приказом по ГБУЗ РК «Судакская городская больница», Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Судакская городская больница» - **(Приложение 6)**.

С целью поощрения работников к качественному выполнению служебных обязанностей, до момента утверждения показателей (критериев) эффективности деятельности работника выплата стимулирующего характера может быть заменена на премиальную выплату.

5.12. При наличии денежных средств, в пределах фонда оплаты труда устанавливать премиальные выплаты в соответствии с эффективностью деятельности работника. Положение «О премировании работников ГБУЗ РК «Судакская городская больница», согласно постановлению Совета министров Республики Крым №605 от 23.12.2014 г., утверждается приказом по ГБУЗ РК «Судакская городская больница», Положение о премировании работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Судакская городская больница» - **(Приложение 7)**.

Размер стимулирующих выплат, премий может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.13. Устанавливать работникам надбавки за непрерывный стаж работы и выслугу лет в соответствии с Постановлением Совета министров Республики Крым №605 от 23.12.2014 г.

5.14. Устанавливать работникам надбавки за проведение медицинских осмотров несовершеннолетних, а так же за проведение диспансеризации детей, оставшихся без попечения родителей, согласно Положению государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Судакская городская больница» о порядке использования средств, полученных за проведение медицинских осмотров несовершеннолетних, а так же полученных за проведение диспансеризации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приёмную или патронажную семью на 2018-2021 годы – **приложение 5/1** к Положению об оплате труда работников (Приложение 5 к Коллективному договору).

5.15. Устанавливать работникам надбавки за диспансеризацию

определенных групп населения, согласно Положения государственного бюджетного учреждения здравоохранения республики Крым «Судакская городская больница о порядке использования средств, полученных за диспансеризацию определенных групп взрослого населения – приложение 5/2 к Положению об оплате труда работников (Приложение 5 к Коллективному договору).

5.16. Устанавливать работникам надбавки за оказание медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, в период родов и в послеродовой период, а также диспансерному (профилактическому) наблюдению детей, поставленных в течение первого года жизни в возрасте до 3 месяцев на диспансерный учёт, согласно Положению о распределении средств, поступающих на оплату услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, в период родов и в послеродовой период, а также диспансерному (профилактическому) наблюдению детей, поставленных в течение первого года жизни в возрасте до 3 месяцев на диспансерный учёт – приложение 5/3 к Положению об оплате труда работников (Приложение 5 к Коллективному договору).

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

- не ниже МРОТ;

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

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

5.19. Оплата труда за работу с вредными и/или опасными условиями труда медицинским работникам медицинских учреждений (организаций), участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи осуществляется на основании приказа Министерства здравоохранения Республики Крым от 31.12.2014 г. №365.

5.20. Установить отдельным категориям работников режим дежурства на дому, оформив это в трудовом договоре или дополнительным соглашением (ст.57, 72 ТК РФ).

5.21. Особенности, связанные с режимом рабочего времени и его учетом во время дежурства на дому, устанавливаются Минздравом России ( ч. 7 ст. 350 ТК РФ, п. 1 Положение о Министерстве здравоохранения Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 19.06.2012 N 608. В частности, они предусматриваются Положением об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками

медицинских организаций дежурств на дому, утвержденным Приказом Минздрава России от 02.04.2014 N 148н).

5.22. Обязанность по учету рабочего времени во время дежурства на дому возлагается на работодателя (п. 4 Положения).

5.23. Время начала и окончания такого дежурства устанавливается согласно графику работы, который должен быть утвержден работодателем с учетом мнения представительного органа работников (абзац 2 п. 2 Положения).

5.24. Медицинским работникам, которые осуществляют дежурство на дому, устанавливается суммированный учет рабочего времени. Порядок его ведения должен быть утвержден в Правилах внутреннего трудового распорядка (абз. 1 п. 2 Положения, ч. 4 ст. 104 ТК РФ).

5.25. В случае вызова дежурившего на дому медицинского работника на работу работодатель обязан скорректировать (уменьшить) время его дежурства на дому в учетном периоде. Корректировка производится таким образом, чтобы общая продолжительность рабочего времени данного работника не превышала установленную норму рабочего времени (абзац 2 п. 3 Положения).

5.26. **Профсоюзный комитет обязуется:**

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

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

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

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

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

## 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

**Работодатель:**

6.1. Создает на паритетной основе из представителей **Работодателя** и

**Профсоюзного комитета** комиссию по охране труда. Финансирует работу комиссии по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее **0,2 процента суммы** затрат на производство продукции (работ, услуг).

Заключает соглашение по охране труда – (**Приложение 11**).

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

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

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

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

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

6.7. Обеспечивает обучение по специальной оценке условий труда.

6.8. Организует проведение поэтапной специальной оценки условий труда с участием представителей **Профсоюзного комитета** с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

По результатам специальной оценки условий труда разрабатывает с **Профсоюзным комитетом** План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

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

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

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

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

**6.12.** Обеспечивает за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты - (**Приложение 9**), контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку (чистку).

Обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты сверх установленных норм при наличии денежных средств – (**Приложение 9**).

Обеспечивает работников бесплатно смывающими и (или) обеззараживающими средствами по установленным нормам - (**Приложение 10**).

Обеспечивает бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда – (**Приложение 8**).

**6.13.** Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

«Нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока» определены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.2009 г №45н.

**6.14.** Обеспечивает участие **Профсоюзного комитета** в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют территориальное объединение профсоюзов (территориальную, межрегиональную организации Профсоюза), обеспечивает

участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

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

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

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

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

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

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

6.20. Информировывает работников об условиях и охране труда, наличии вредных и опасных факторов на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и сертифицированных средствах индивидуальной и коллективной защиты работников.

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

6.22. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов.

6.23. **Работник обязуется:**

- Соблюдать требования охраны труда.

- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами.

#### **6.24. Профсоюз обязуется:**

- Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.
- Готовить предложение, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы.
- Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.
- Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда.
- Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.
- Организовать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждом структурном подразделении.
- Ежегодно проводить смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза и подводить их итоги. Поощрять победителей денежными премиями, подарками, путевками в санатории и дома отдыха.
- Организовать «Пост общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда».
- При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюз, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.
- При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в

случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

## 7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

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

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

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

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

- семейные, при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионные (за два года до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;

- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных организаций Профсоюза и их структурных подразделений, не освобожденные от основной работы.

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

**7.6. Работодатель обязуется:**

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

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст.180 ТК РФ);

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

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

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

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

7.6.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) оказывать содействие при оформлении досрочного выхода на пенсию лиц предпенсионного возраста;

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

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

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

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

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

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

работника отработать после обучения не менее 1 года, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

#### **7.7. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

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

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

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

**В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:**

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

- а) сохранение условий медицинского обслуживания;
- б) оказание материальной помощи;

#### **8.2. Работодатель обязуется:**

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

8.2.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

8.2.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

8.2.5. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

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

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

8.2.8. В пределах фонда оплаты труда оказывать материальную помощь работникам:

- в связи со смертью близких родственников в размере – 5 тысяч рублей;

- В связи с длительным, тяжелым заболеванием в размере – 10 тысяч рублей.

**8.2.9. При наличии средств Работодатель обязуется отчислять денежные средства на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы (ст. 377 ТК РФ) и способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья.**

**8.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

8.3.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием и экономией средств, фонда заработной платы, периодически информировать об этом работающих;

8.3.3. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

## **9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

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

9.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы, не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника;

9.2. Разработать комплексную программу с молодежью и мероприятия по ее реализации.

9.3. Создать Совет молодых специалистов.

9.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

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

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

**9.7. Работодатель обязуется:**

9.7.1. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом.

9.7.2. При наличии денежных средств осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9.7.3. Направлять за счет средств учреждения по соглашению сторон

молодых специалистов на переквалификацию в связи с производственной необходимостью, с последующей отработкой по новой специальности не менее одного года.

**9.8. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

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

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

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

## **10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ Организации профсоюза, выборного профсоюзного органа**

**Работодатель обязуется:**

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

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

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

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

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

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

10.6. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников в пределах установленного рабочего времени.

10.7. Освобождать от работы членов **Профсоюзного комитета**, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 Закона о профсоюзах).

10.8. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации. (п. 3 в ред. Федерального закона от 01.07.2010 N 146-ФЗ)

Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

10.11.3. Предоставляет в бесплатное пользование **Профсоюзного комитета** юридическую базу данных («Консультант+» и пр.) и оплачивает обновление ее содержания.

10.11.4. При наличии в собственности или на правах аренды **Работодатель** предоставляет в бесплатное пользование **Профсоюзному комитету** здания, сооружения, помещения или другие объекты. (ст.377 ТК РФ, ст. 28 Закона о профсоюзах).

10.12. Производить оплату труда руководителю первичной организации профсоюза за счет средств организации в размере **3 тысячи рублей в месяц** (статья 377 ТК РФ)

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

## **11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ**

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

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

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

11.3. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают

дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

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

Проект коллективного договора с Приложениями одобрен на общем собрании трудового коллектива ГБУЗ РК «Судакская городская больница» 20 апреля 2018 года.

**Представитель Работодателя:**

И.о. главного врача

ГБУЗ РК «Судакская городская  
больница»

 К.В.Скорупский

27.04.2018 г.

МП

**Представитель Работников**

Председатель

первичной профсоюзной организации  
ГБУЗ РК «Судакская городская  
больница» профсоюза работников  
здравоохранения РФ

 О.О.Швалюк

27.04.2018 г.

МП



**Приложение 1**  
к коллективному договору

**ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
работников Государственное бюджетное учреждение Республики Крым  
«Судакская городская больница»**

**1. Общие положения.**

Правила внутреннего трудового распорядка предусматривают порядок работы учреждения в целом и всех его структурных подразделений, способствуют укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы.

Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией ГБУЗ РК «Судакская городская больница» в пределах предоставленных прав, а в некоторых случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ, совместно по согласованию с профсоюзным комитетом.

Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным организационно-распорядительным документом ГБУЗ РК «Судакская городская больница» далее - Учреждение, которые регламентируют трудовые отношения между Работником и Учреждением с момента их возникновения, определяют Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, порядок приема, перевода и увольнения Работников, основные обязанности и ответственность Работников и администрации Учреждения, рабочее время и его использование, время отдыха, поощрения за успехи в работе, взыскания за нарушения трудовой дисциплины, иные вопросы трудовых отношений.

Правила имеют целью способствовать созданию необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени.

Настоящие Правила, а также все изменения и дополнения к ним утверждаются Главным врачом ГБУЗ РК «Судакская городская больница», с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ для принятия локальных нормативных актов.

**2. Порядок приема и увольнения работников.**

2.1. Прием на работу в Учреждение производится посредством заключения трудового договора.

2.2. Трудовой договор с работниками – это соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором Учреждения, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в Учреждение, обязан предъявить Работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного обязательного пенсионного страхования;
- ИНН;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- на работу с детьми – предъявлении справки об отсутствии судимости, согласно ст.65 ТК РФ;
- на работу в бухгалтерии - не иметь неснятой или непогашенной судимости за преступления в сфере экономики.
- на работы, непосредственно связанные с обеспечением транспортной безопасности, не вправе выполнять лица (ст.10 ТК РФ):

1) имеющие непогашенную или неснятую судимость за совершение умышленного преступления;

2) страдающие психическими заболеваниями, алкоголизмом, наркоманией, токсикоманией, до прекращения в отношении этих лиц диспансерного наблюдения в связи с выздоровлением или стойкой ремиссией.

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

Общая продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день, либо половины месячной нормы рабочего времени.

Режим работы для Работников, принимаемых на работу в Учреждении на условиях внешнего совместительства, конкретизируются в Трудовом договоре.

В отношении совместителей равным образом применяются все разделы настоящего положения с учетом особенностей работы совместителей, а также все гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством в полном объеме.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.6. Уполномоченные лица знакомят Работника с нормами производственной санитарии и гигиены труда, проводят с работником вводный инструктаж по охране труда, основным правилам электробезопасности, инструктаж о мерах по пожарной безопасности, специальный инструктаж по технике безопасности.

При поступлении Работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу Администрация обязана разъяснить обязанность Работника по сохранению сведений, составляющих врачебную тайну, ответственность за ее разглашение.

2.7. Фактический допуск Работника к работе осуществляется только после подписания сторонами трудового договора и издания приказа о назначении на должность. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не оговорено в трудовом договоре, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или Администрации. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель и Администрация обязаны оформить с ним трудовой договор в письменном виде не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе.

2.8. Работник обязан приступить к исполнению своих трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

2.9. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.10. Документами, определяющими конкретную трудовую функцию Работника, являются:

- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий;
- трудовой договор;

- положение о соответствующем структурном подразделении, утвержденное в соответствующем порядке;

- должностная инструкция;

- профессиональный стандарт если он официально установлен.

2.11. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Администрация ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в Учреждении свыше пяти дней, в случае если эта работа является для работника основной.

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

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.12. Администрация Учреждения может с согласия Работника или Кандидата проверить его персональные данные и собрать информацию от рекомендателей и его бывших работодателей.

2.13. При заключении трудового договора Работнику может быть установлен испытательный срок в целях проверки соответствия его поручаемой работе, кроме лиц, которым, в соответствии с трудовым законодательством, не предусмотрено установление испытания. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Срок испытания не может превышать **трех месяцев**, а для руководителей Учреждения и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей отделений – **шесть месяцев**. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

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

2.14. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание, без учета мнения соответствующего профсоюзного комитета и без выплаты выходного пособия.

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

- положение о соответствующем структурном подразделении, утвержденное в соответствующем порядке;

- должностная инструкция;

- профессиональный стандарт если он официально установлен.

2.11. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Администрация ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в Учреждении свыше пяти дней, в случае если эта работа является для работника основной.

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

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.12. Администрация Учреждения может с согласия Работника или Кандидата проверить его персональные данные и собрать информацию от рекомендателей и его бывших работодателей.

2.13. При заключении трудового договора Работнику может быть установлен испытательный срок в целях проверки соответствия его поручаемой работе, кроме лиц, которым, в соответствии с трудовым законодательством, не предусмотрено установление испытания. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Срок испытания не может превышать **трех месяцев**, а для руководителей Учреждения и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей отделений – **шесть месяцев**. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

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

2.14. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание, без учета мнения соответствующего профсоюзного комитета и без выплаты выходного пособия.

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

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

2.15. При приеме на работу врачей, а также специалистов, обладающих специальными знаниями, требуется предъявление от них диплома или иного документа о полученном образовании или профессиональной подготовке.

Прием на работу без вышеуказанных документов не допускается.

2.16. В день увольнения работнику выдается трудовая книжка с внесенной в нее записью об увольнении и производится с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку производятся в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующий пункт и статью закона. Днем увольнения считается последний день работы.

### **3. Права и обязанности работников ГБУЗ РК «Судакская городская больница».**

#### **3.1. Работники имеют право на:**

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, которое по мере возможности работодателя будет соответствовать условиям, предусмотренным государственным стандартом организации, безопасности труда и коллективному договору;
- своевременную выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством;
- присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда в соответствии со ст.26 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» №426-ФЗ от 28.12.2013, ст.21, 22 ТК РФ.

**Работник** также имеет другие права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

### **3.2. Работники обязаны:**

-добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

-соблюдать трудовую дисциплину;

-соблюдать требования по охране и безопасности труда;

-соблюдать профессиональные обязанности медицинских работников, настоящие Правила и другие нормативные документы, регулирующие работу ГБУЗ РК «Судакской городской больницы»;

-не совершать действий, которые могут быть расценены, как использование своего служебного положения в корыстных целях;

-с уважением относиться к гражданам, руководителям и коллегам, добиваться высокой культуры общения;

-хранить информацию о гражданах, которая стала им известна при исполнении служебных обязанностей и также другую информацию, которая согласно законодательству не подлежит разглашению;

-соблюдать установленный порядок сохранения материальных ценностей, оргтехники и другого оборудования;

-бережно относиться к имуществу учреждения, содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, соблюдать чистоту в отделениях, кабинетах и структурных подразделениях, а также на территории учреждения;

-по окончании своей работы отключать электроэнергию и водоснабжение, а также другие системы обеспечения в своих помещениях;

-своевременно и точно исполнять приказы и распоряжения администрации учреждения;

-за день до увольнения работник должен сдать материальные ценности администрации по передаточному акту.

### **3.3. Работникам запрещается:**

- без согласования с администрацией покидать свое рабочее место в рабочее время;

- курить на рабочем месте, в помещении больницы (разрешается курить в специально отведенном месте для курения);

- производить замену рабочих смен без письменного согласования с администрацией.

## **4. Обязанности администрации**

4.1. Укреплять трудовую дисциплину.

4.2. До начала поручаемой работы, знакомить работников с функциональными обязанностями. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда.

4.3. Неуклонно соблюдать законодательство о труде, создавать необходимые условия работы, соответствующие правилам по охране труда.

4.4. Обеспечение санитарно-гигиенических условий труда, предотвращающих возникновение профессиональных и других заболеваний работников учреждения.

4.5. Постоянный контроль соблюдения работниками учреждения всех требований инструкции по производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране труда и технике безопасности.

4.6. Выдача заработной платы в установленные сроки. Администрация устанавливает сроки выдачи заработной платы: за первую половину месяца **15 числа** текущего месяца, заработная плата за вторую половину месяца **30-31 числа** текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.7. Обеспечение систематического повышения профессиональной (деловой) квалификации работников, создание необходимых условий для совмещения работы с обучением на производстве и в учебных заведениях.

4.8. Контролировать приход сменяющегося работника по смене. В случае неявки сменяющегося, работник заявляет об этом старшему по работе, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

4.9. Проводить профилактический медосмотр в соответствии со ст. 213 ТК РФ;

4.10. Реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

4.11. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15-ого декабря текущего года и доводится до сведения всех работников. По основаниям установленным законом, следующим категориям Работников Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные отпуска (**Приложение № 4**).

4.12. Рассматривать критические замечания и предложения работников, своевременно информировать коллектив и принимать меры к их устранению.

4.13. Внимательно относиться к нуждам, запросам работников, улучшать условия труда, быта и отдыха.

4.14. Принимать строгие меры дисциплинарного и общественного воздействия к нарушителям трудовой и производственной дисциплины.

## 5. Режим рабочего времени

5.1. Основные вопросы рабочего времени в Учреждении регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Правилами внутреннего распорядка и

графиками сменности, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения профкома.

**5.2. Работодатель обязуется обеспечивать:**

5.2.1. Продолжительность рабочего времени Работникам учреждения – 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

5.2.2. Сокращенную продолжительность рабочего времени для Работников:

-занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю;

- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

-в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;

-инвалидам первой и второй групп – не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ);

-для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ);

-женщинам, работающим в сельской местности – 36-часовую рабочую неделю (Постановление Верховного совета РСФСР от 01.11.1990 г. №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

5.2.3. Конкретная продолжительность рабочего времени медицинского работника зависит от должности или специальности и определяется Правительством РФ (Постановление от 14.02.2003 №101);

5.2.4. Ненормированный рабочий день устанавливается работникам, указанным в перечне должностей с ненормированным рабочим днем – **(Приложение 4)**;

5.2.5. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по просьбе Работника может предоставляться:

-беременным женщинам;

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

-лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненного им объема работ (ст.93 ТК РФ). Предоставление работнику работы на неполное рабочее время не должно ухудшать работу учреждения и обслуживания населения.

5.3. Стационарное отделение работают круглосуточно, по утвержденному Администрацией графику, устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными в субботу и воскресенье.

5.4. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в

дальнейшем нормальная организация в целом или ее отдельных структурных подразделений (ст.112 ТК РФ).

5.5. Стороны согласились, что Работодатель вправе переносить выходные дни, предшествующие праздничным дням, только на основании постановления Правительства РФ, Республики Крым (ст.112 ТК РФ). Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему дню уменьшается на один час.

5.6. Учет рабочего времени ведется ответственным за ведение табеля, ежемесячно заполняется табель учета использования рабочего времени, содержащий данные об отработанном персоналом учреждения времени, на основании которых бухгалтерией учреждения производится расчет заработной платы.

Табельный учет рабочего времени работников структурных подразделений производится:

- руководителем конкретного структурного подразделения в соответствии с его должностной инструкцией;
- иным работником соответствующего структурного подразделения, ответственным за ведение табельного учета рабочего времени в данном подразделении. Назначение ответственного лица производится приказом руководителя по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения. Возложение обязанностей по ведению табельного учета осуществляется в порядке, предусмотренном ст. ст. 60.2 и 151 ТК РФ для случаев совмещения должностей (профессий) за дополнительную оплату.

5.7. В связи с круглосуточным режимом работы стационарного отделения установить для работников стационара суммированный учет рабочего времени с учетным периодом **один год**. Оплату медицинскому персоналу стационара производить за фактически отработанное время. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст.103 ТК РФ). Установленные графики сменности являются обязательными для обеих сторон трудового договора. Работники должны знакомиться с графиками не позднее одного месяца до наступления рабочего месяца.

5.8. Графики сменности доводятся до сведения работников, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. В каждом конкретном случае вопрос об установлении тому или иному работнику продолжительности рабочей смены до 24 часов должен решаться только с согласия работника и профкома. Работники чередуются по сменам равномерно, ст. 103 ТК РФ.

Администрация обязана контролировать явки на работу и ухода с нее. Дежурному персоналу запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего, работник заявляет об этом старшему по работе, который обязан принять меры к замене работника другим.

5.9. Продолжительность ежедневной работы, в т.ч. время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и приема пищи, определяются графиками

работы и сменности, утвержденных администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.10.Отсутствие на работе более 4-х часов без уважительной причины, является прогулом.

5.11.Приход и уход с работы вне установленного графиком времени, предоставление отгулов, допускается только с письменного разрешения администрации и руководства структурных подразделений (для врачей с разрешения главного врача, или заместителя главного врача по медицинской части, заместителя главного врача по амбулаторно-поликлинической работе или заведующего поликлиникой, для остальных работников – с разрешения руководителей структурных подразделений, непосредственных руководителей).

5.12.Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час

### 5.13.Начало рабочего времени установить:

Начало работы главного врача – 08-00, перерыв 12.00-13.00, окончание работы 17-00.

При посменной работе начало смены в 08-00.

Ежедневно (в рабочие дни) в 08-00 проводится сдача дежурства дежурными врачами, медсестрами постовыми, фельдшерами в отделениях.

С 08-15 до 08-45 проводятся утренние совещания у зам гл врача по медицинской части с участием заведующих отделениями стационара и дежурных врачей.

Ежедневно в 09-00 проводятся утренние совещания у главного врача с участием заместителей, главного бухгалтера, заведующего отделом кадров.

Раз в неделю в 10-00 проводятся общие обходы по отделениям стационара с участием главного врача, заместителей главного врача, лечащих врачей, главной медсестры, сестры хозяйки, постовых медсестер.

По четвергам в 08-00 проводятся общие рабочие конференции с участием главного врача, заместителей главного врача, врачей поликлиники, среднего персонала поликлиники, главной медсестры в конференц-зале поликлиники.

Работа больницы строится по плану, утвержденным главным врачом.

### Время работы:

- заместителей главного врача с 08-00 до 17-00, обеденный перерыв с 12-00 до 13-00.

- врачей, ведущих исключительно амбулаторный прием, устанавливается 33-часовая рабочая неделя. Время работы с 08-00 до 14-36.

- хозяйственной службы с 08-00 до 17-00, обеденный перерыв с 12-00 до 13-00.

- по стационару - круглосуточно, согласно графика, утвержденного администрацией;

- аппарата управления, бухгалтерии, планово-экономического отдела административно-управленческого персонала, информационно-аналитического

отделения - с 8-00 до 17-00, перерыв с 12-00 до 13-00.

- персонала поликлиники - с 8-00 до 17-00 (терапевты, педиатры)

- водителей - с 8-00 до 17-00 с перерывом на в ОНМП и трехсменный режим работы с 08-00 до 08-00 посменно, водители обслуживающие отделение неотложной помощи. Продолжительность ежедневной работы (смены) водителя служебного автомобиля, обслуживающего руководителя организации может быть увеличена до 12 часов. Однако общая продолжительность управления автомобилем в течение рабочего дня (смены) не должна превышать девяти часов (п. 12 Положения об особенностях режима работы и отдыха);

- Сельских врачебных амбулаторий – с 8-00 до 15.42, без перерыва, по пятидневной рабочей неделе.

- СВА с. Веселое с 08-00 до 15-12

- СВА с. Грушевка с 08-00 до 15-12

- СВА с. Дачное с 08-00 до 15-42 (у мужчин)

- СВА с. Морское с 08-00 до 15-12

- СВА пгт. Новый Свет с 08-00 до 15-42 (у мужчин)

- СВА с. Солнечная Долина с 08-00 до 15-42 (у мужчин)

- Фельдшерско-акушерских пунктов – с 8-00 до 15-42, без перерыва по пятидневной рабочей неделе.

- ФАП с. Богатовка с 08-00 до 15-12

- ФАП с. Ворон с 08-00 до 15-12

- ФАП с. Громовка с 08-00 до 15-12

- ФАП с. Лесное с 08-00 до 15-00

- ФАП с. Междуречье с 08-00 до 15-12

- ФАП с. Переваловка с 08-00 до 15-12

- ФАП с. Холодовка с 08-00 до 15-12

Для медперсонала, которому устанавливается 38,5 часовая рабочая неделя, время работы с 8.00 до 15-42.

Для медперсонала, которому устанавливается 36-часовая рабочая неделя, время работы с 08-00 до 15-12.

Для медперсонала, которому устанавливается 33 часовая рабочая неделя, время работы с 8.00 до 14-36.

Для медперсонала, которому устанавливается 30 часовая рабочая неделя, время работы с 8.00 до 14-00.

Для структурных подразделений, где по условиям работы предоставление перерыва не установлено (стационар, СВА, ФАПы, службы и кабинеты поликлиники), в течение рабочего дня (смены) медперсоналу предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 20 минут, который **включается** в рабочее время (во время такого перерыва работник обязан находиться на территории учреждения), время перерыва с 12-00 до 12-20.

Дежурство врачей-дежурентов в приемном покое с 16.00 до 08.00 в рабочие дни и с 08.00 до 08.00 в выходные и праздничные дни осуществляется по графикам, утвержденным главным врачом ГБУЗ РК «Судакская городская больница».

Отдельным категориям работников может быть установлен режим дежурства на дому, что должно быть оформлено в трудовом договоре или дополнительным соглашением (ст.57, 72 ТК РФ). Перечень должностей работников, которые могут быть привлечены к дежурству на дому утверждается приказом главного врача и может корректироваться в зависимости от потребностей учреждения.

Время начала и окончания такого дежурства устанавливается согласно графику работы, который должен быть утвержден работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Медицинским работникам, которые осуществляют дежурство на дому, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 (один) месяц.

#### **Выдача пищи из пищеблока производится:**

- завтрак с 08-00 до 08-15;
- обед с 12-30 до 12-45;
- ужин с 15-30 до 16-00.

Выдача медикаментов в отделения производится по понедельникам, средам и пятницам с 13-00 до 14-00.

Забор анализов лабораторией производится ежедневно с 08-00 до 10-00 согласно графику, установленному для отделений стационара и поликлиники.

Автоклавирование производится ежедневно с 08-00 до 14-00, согласно графику установленному для отделений стационара и поликлиники.

Начало работы пищеблока 06-00, окончание 18-00

Для больных, находящихся на лечении в стационаре, устанавливается:

- «тихий час» с 14-00 до 16-00;
- время посещений с 18-00 до 20-00;
- завтрак с 08-30 до 09-00;
- обед с 13-00 до 13-30;
- ужин с 17-00 до 17-30;
- сон с 22-00 до 07-00.

Плановые госпитализации производятся ежедневно до 12-00, экстренные - круглосуточно.

Выписка больных из стационара производится ежедневно до 12-00.

## **6. Поощрения за успехи в работе**

За добросовестное исполнение трудовых обязанностей администрация учреждения применяет следующие поощрения:

- объявляет благодарность;
- выдает премию;
- награждает ценным подарком;
- награждает работника почетной грамотой;
- представляет к поощрению в вышестоящие органы.

Вышеуказанные поощрения согласовываются с профсоюзным комитетом.

## **7. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины**

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, администрация имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

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

Вид дисциплинарного взыскания определяется решением дисциплинарной комиссии, оформляется протоколом, после чего издается приказ главного врача.

7.2. Дисциплинарное взыскание налагается приказом главного врача и сообщается работнику под расписку в трехдневный срок.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.3. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания сотрудник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.

Администрация может издать приказ о снятии наложенного взыскания не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как хороший добросовестный работник.

7.4. Увольнение работника осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренном действующим законодательством РФ.

## **8. Материальная ответственность Работника и Учреждения.**

8.1. Одна из сторон трудового договора, причинившего ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

8.2. Трудовым договором (дополнительным соглашением) может конкретизироваться материальная ответственность сторон.

8.3. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения сторон договора от материальной ответственности, предусмотренной трудовым законодательством и иными федеральными законами РФ.

## **9. Защита трудовых прав и свобод.**

9.1. Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

9.2. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита работниками трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита.

## **10. Заключительное положение.**

Подпись в журнале ознакомления с Правилами внутреннего трудового распорядка означает согласие работника, и принятие обязательства исполнения всех положений настоящих Правил (журнал ознакомления находится в отделе кадров).

Трудовые споры, возникшие между Работником и Учреждением, разрешаются посредством переговоров сторон, состоящих в трудовых отношениях, в порядке установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

**Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка должны храниться в общедоступном месте.**

**Приложение 2**  
к коллективному договору

**НОРМЫ**  
**рабочего времени для сотрудников ГБУЗ РК «Судакская городская больница»**

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более **39 часов** в неделю в зависимости от должности и (или) специальности на основании статьи 350 ТК РФ и постановления Правительства РФ от 14.12.2003 №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности, Постановление ВС от 1 ноября 1990 г. N 298/3-1, ст.94 ТК РФ

**38,5 – часовая рабочая неделя:**

**- для руководителей структурных подразделений из числа врачей и специалистов с базовым и неполным высшим медицинским образованием:**

-заведующий педиатрической службой поликлиники, врач-педиатр участковый;

-заведующий терапевтическим отделением стационара, врач-терапевт;

-заведующий педиатрическим отделением стационара, врач-педиатр;

-заведующий неврологическим отделением стационара, врач-невролог;

-заведующий хирургическим отделением стационара, врач-хирург;

-заведующий гинекологическим отделением стационара, врач-акушер-гинеколог;

-заведующий сельской врачебной амбулаторией, врач общей практики (семейный врач), (для мужчин);

-заведующий акушерским отделением стационара, врач-акушер-гинеколог;

-заведующий стоматологическим отделением, врач-стоматолог-хирург;

-заведующий отделением неотложной помощи стационара;

-заведующий платным отделением, врач-терапевт;

-заведующий отделением, врач-терапевт дневного стационара;

-заведующий женской консультацией, врач-акушер-гинеколог;

-заведующий физиотерапевтическим отделением, врач-физиотерапевт;

**- для врачей, которые работают на участке, проводят санитарно - просветительскую и профилактическую работу, а также работают в стационаре:**

**В поликлинике:**

-врач-терапевт участковый;

-врач общей практики - семейный врач;

-врач-педиатр участковый;

-врач-методист;

- врач-инфекционист;
- врач стоматолог-хирург;
- врач клинический фармаколог;
- врач-терапевт кабинета неотложной медицинской помощи;

**В стационаре:**

- врач-хирург;
- врач-травматолог-ортопед;
- врач-анестезиолог-реаниматолог;
- врач-акушер-гинеколог;
- врач-терапевт;
- врач-неонатолог;
- для специалистов с базовым и неполным высшим медицинским образованием (среднего медицинского персонала) (кроме тех, которые работают во вредных условиях труда):

- медицинская сестра;
- старшая медицинская сестра;
- медицинская сестра участковая;
- медицинская сестра процедурной;
- медицинская сестра врача общей практики (семейного врача);
- медицинская сестра стерилизационной;
- акушерка;
- старшая акушерка;
- медицинская сестра палатная (постовая);
- медицинский регистратор;
- медицинская сестра диетическая;
- операционная медицинская сестра ;
- медицинская сестра перевязочной;
- медицинская сестра – анестезист;
- фармацевт;
- медицинская сестра по функциональной диагностике;
- медицинская сестра по массажу;
- инструктор по лечебной физкультуре;
- медицинский статистик;
- старший фельдшер;
- фельдшер;
- младшая медицинская сестра по уходу за больными;
- санитарка

**33 – часовая рабочая неделя:**

- врачи, занятые исключительно амбулаторным приемом больных (в поликлинике):
- врач-хирург;

- врач-травматолог-ортопед;
- врач-акушер-гинеколог;
- врач-оториноларинголог;
- врач-офтальмолог;
- врач-онколог;
- врач-невролог;
- врач-дерматовенеролог;
- врач-кардиолог;
- врач-эндокринолог;
- врач-эндоскопист;
- врач-стоматолог-терапевт;
- врач-стоматолог детский;
- врач-стоматолог-ортопед;
- врач-терапевт дневного стационара;
- врач по функциональной диагностике;
- врач по ультразвуковой диагностике;
- врач стоматолог(сельские врачебные амбулатории);
- зубной техник;

### 36 – часовая рабочая неделя:

- медицинский дезинфектор;

#### **Кабинет врача-психиатра:**

- врач-психиатр;
- медицинская сестра кабинета врача-психиатра;

#### **Кабинет «Доверие»:**

- врач-инфекционист кабинета «Доверие»;
- медицинская сестра кабинета «Доверие»;

#### **Кабинет инфекционных заболеваний:**

- врач-инфекционист кабинета инфекционных заболеваний;
- медицинская сестра кабинета инфекционных заболеваний;

#### **Отделение переливания крови:**

- заведующий отделением, врач-трансфузиолог;
- врач-трансфузиолог;
- старшая медицинская сестра;
- фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник;
- операционная медицинская сестра;

#### **Физиотерапевтическое отделение:**

- медицинская сестра по физиотерапии;
- медицинский брат по физиотерапии;

#### **Инфекционное отделение стационара:**

- заведующий инфекционным отделением, врач-инфекционист;

- старшая медицинская сестра;
- медицинская сестра процедурной;
- медицинская сестра палатная (постовая);
- младшая медицинская сестра по уходу за больными;

**Бактериологическая лаборатория:**

- врач-бактериолог;
- медицинский лабораторный техник, фельдшер-лаборант;

**Клинико-диагностическая лаборатория:**

- заведующий лабораторией, врач клинической лабораторной диагностики;
- врач клинической лабораторной диагностики;
- медицинский лабораторный техник, фельдшер-лаборант;

**Сельские врачебные амбулатории (для женщин):**

-заведующий сельской врачебной амбулаторией, врач общей практики(семейный врач);

- врач общей практики (семейный врач);
- медицинская сестра врача общей практики (семейного врача);
- акушерка;
- фельдшер;
- медицинский лабораторный техник, фельдшер-лаборант.
- медицинская сестра;
- медицинская сестра по физиотерапии;
- санитарка;
- сестра-хозяйка;
- истопник;

**Фельдшерско-акушерский пункт (для женщин):**

- заведующий фельдшерско-акушерским пунктом, фельдшер;
- медицинская сестра;
- санитарка;
- истопник;

**35 – часовая рабочая неделя:**

-заведующий фельдшерско-акушерским пунктом, медицинский брат;

**30-часовая рабочая неделя:**

**Рентгенологическое отделение:**

- заведующий отделением, врач-рентгенолог;
- врач-рентгенолог;
- старший рентгенлаборант;
- рентгенолаборант;
- санитарка;

**Паталогоанатомическое отделение:**

- врач-паталогоанатом;

-лаборант;

**Противотуберкулезный кабинет:**

-врач-фтизиатр противотуберкулезного кабинета;

-медицинская сестра противотуберкулезного кабинета;

**40 – часовая рабочая неделя:**

**-для руководителей учреждений здравоохранения и их заместителей:**

-главный врач;

-заместитель главного врача по медицинской части;

-заместитель главного врача по клинико-экспертной работе;

- заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе;

-заместитель главного врача по экономико-правовым вопросам;

-заместитель главного врача по административно-хозяйственной части и безопасности;

-заведующий поликлиникой;

-заведующий регистратурой;

-главный бухгалтер;

**-для специалистов и служащих:**

-заместитель главного бухгалтера;

-бухгалтер;

-бухгалтер-ведущий;

-бухгалтер (средней квалификации) 1к;

-бухгалтер-кассир;

-экономист по финансовой работе;

-экономист по труду;

-экономист по труду, ведущий;

-экономист;

-начальник планово-экономического отдела, экономист по финансовой работе;

-специалист по закупкам;

-контрактный управляющий;

-инженер, ведущий;

-юрисконсульт, ведущий;

-заведующий отделом (по управлению кадрами и трудовыми отношениями);

-специалист по кадрам, ведущий;

-инспектор по кадрам;

-инженер по охране труда, ведущий;

-начальник по гражданской обороне и мобилизационной работе;

-инженер-программист;

-начальник информационно-аналитического отделения;

**-для главных специалистов:**

-главная медицинская сестра;

-для сестер-хозяек (кроме тех, которые работают во вредных условиях труда).

-для технических специалистов и рабочих:

- подсобный рабочий;
- истопник;
- секретарь руководителя;
- заведующий складом;
- оператор электронного набора и верстки;
- водитель автомобиля ;
- техник по эксплуатации сетей и сооружений водопроводно-канализационного хозяйства;
- маляр;
- повар;
- кухонный рабочий;
- машинист по стирке и ремонту спецодежды;
- слесарь-сантехник;
- уборщик территории;
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
- уборщик служебных помещений;
- заведующий хозяйством;

Табеля за первую половину месяца, заполненные в установленном порядке, предоставлять в бухгалтерию строго до 10 числа отчетного месяца, согласованные с отделом кадров, проверенные и подписанные экономистом по труду, утвержденные главным врачом.

Табеля за вторую половину месяца предоставлять строго до 25 числа отчетного месяца, согласованные с отделом кадров, проверенные и подписанные экономистом по труду, утвержденные главным врачом.

**Приложение 3**  
к коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ**

рабочих мест, на которых по результатам специальной оценки условий труда  
установлена сокращенная продолжительность рабочего времени

Индивидуальный номер рабочего места по СОУТ	Профессия/ должность/ специальность работника	Количество работников, занятых на аттестованном рабочем месте	Продолжительность рабочего времени
1	2	3	4
	<b>Патологоанатомическое отделение</b>		
371083-2016/334А	Врач-патологоанатом	1	36
371083-2016/335	Лаборант	1	36

**Примечание.**

Ст.92 ТК РФ ... для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Ст. 94. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 настоящего Кодекса:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

**Приложение 4**  
к коллективному договору

**ПЕРЕЧНИ**  
**рабочих мест, на которых установлен ежегодный дополнительный**  
**оплачиваемый отпуск:**

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
рабочих мест, на которых по результатам специальной оценки условий труда  
установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, статья

Таблица 1

Индивидуальный номер рабочего места по СОУТ	Профессия/ должность/ специальность работника	Количество работников, занятых на аттестованном рабочем месте	Количество дней
1	2	3	4
<b>Отделение неотложной помощи</b>			
371083-2016/1	Заведующий отделением, врач-хирург	1	7 ✓
371083-2016/2	Врач-инфекционист	1	7 ✓
371083-2016/3	Санитарка	4	7 ✓
371083-2016/4	Медицинская сестра	3	7 ✓
371083-2016/5	Старший фельдшер	1	7 ✓
371083-2016/6	Фельдшер	3	7 ✓
<b>Отделение анестезиологии и интенсивной терапии</b>			
371083-2016/7	Заведующий отделением, врач-анестезиолог-реаниматолог	1	7 ✓
371083-2016/8	Врач-анестезиолог-реаниматолог	3	7 ✓
371083-2016/9	Медицинская сестра-анестезист	4	7 ✓
371083-2016/10	Медицинская сестра (палатная) (постовая)	4	7 ✓
371083-2016/11	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	4	7 ✓
371083-2016/13	Старшая медицинская сестра	1	7 ✓
<b>Хирургическое отделение</b>			
371083-2016/14	Заведующий отделением, врач-хирург	1	7 ✓
371083-2016/15	Врач-травматолог-ортопед	1	7 ✓
371083-2016/16А	Врач-хирург	1	7 ✓
371083-2016/16-1А (371083-2016/16А)	Врач-хирург	1	7 ✓
371083-2016/17А	Врач-хирург	1	7 ✓
371083-2016/17-1А	Врач-хирург	1	7 ✓

1	2	3	4
(371083-2016/17A)			
371083-2016/18A	Врач-хирург	1	7 ✓
371083-2016/18-1A (371083-2016/18A)	Врач-хирург	1	7 ✓
371083-2016/19	Медицинская сестра (палатная) (постовая)	4	7 ✓
371083-2016/20	Медицинская сестра перевязочной	1	7 ✓
371083-2016/21	Медицинская сестра процедурной	1	7 ✓
371083-2016/22	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	4	7 ✓
371083-2016/23A	Медицинская сестра операционная	3	7 ✓
371083-2016/23-1A (371083-2016/23A)	Медицинская сестра операционная	2	7 ✓
<b>Неврологическое отделение</b>			
371083-2016/29	Медицинская сестра (палатная) (постовая)	4	7 ✓
371083-2016/30	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	4	7 ✓
<b>Терапевтическое отделение</b>			
371083-2016/34	Медицинская сестра (палатная) (постовая)	4	7 ✓
371083-2016/35	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	4	7 ✓
<b>Инфекционное отделение</b>			
371083-2016/40	Заведующий отделением, врач-инфекционист	1	7 ✓
371083-2016/41	Старшая медицинская сестра	1	7 ✓
371083-2016/42	Медицинская сестра (палатная) (постовая)	4	7 ✓
371083-2016/43	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	4	7 ✓
371083-2016/47	Медицинская сестра процедурной	1	7 ✓
<b>Акушерское отделение</b>			
371083-2016/48	Заведующий отделением, врач-акушер-гинеколог	1	7 ✓
371083-2016/49A	Акушерка	3	7 ✓
371083-2016/49-1A (371083-2016/49A)	Акушерка	2	7 ✓
371083-2016/50A	Врач-акушер-гинеколог	2	7 ✓
371083-2016/50-1A (371083-2016/50A)	Врач-акушер-гинеколог	2	7 ✓
371083-2016/50-2A (371083-2016/50A)	Врач-акушер-гинеколог	2	7 ✓
371083-2016/50-3A (371083-2016/50A)	Врач-акушер-гинеколог	1	7 ✓
371083-2016/51	Врач-неонатолог	1	7 ✓
371083-2016/53	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	4	7 ✓
371083-2016/55	Медицинская сестра	3	7 ✓
<b>Гинекологическое отделение</b>			
371083-2016/56	Заведующий отделением, врач-акушер-	1	7 ✓

1	2	3	4
	гинеколог		
371083-2016/58	Медицинская сестра (палатная) (постовая)	4	7
371083-2016/59	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	4	7
<b>Педиатрическое отделение</b>			
371083-2016/63	Медицинская сестра (палатная) (постовая)	4	7
371083-2016/64	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	3	7
<b>Поликлиника</b>			
<b>Кабинет "Доверие"</b>			
371083-2016/273	Врач инфекционист	1	14*
371083-2016/274	Медицинская сестра	1	14*
<b>Кабинет инфекционных заболеваний</b>			
371083-2016/276	Врач-инфекционист	1	7
371083-2016/277	Медицинская сестра	1	7
<b>Кабинет противотуберкулезный</b>			
371083-2016/282	Врач-фтизиатр	1	14*
371083-2016/283	Медицинская сестра	1	14*
<b>Бактериологическая лаборатория</b>			
371083-2016/307	Врач-бактериолог	1	7
371083-2016/308	Врач-бактериолог	1	7
371083-2016/310А	Фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник	1	7
371083-2016/310-1А (371083-2016/310А)	Фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник	1	7
371083-2016/310-2А (371083-2016/310А)	Фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник	1	7
<b>Клинико-диагностическая лаборатория</b>			
371083-2016/311	Заведующий лабораторией, врач клинической лабораторной диагностики	1	7
371083-2016/312	Врач клинической лабораторной диагностики	1	7
371083-2016/313А	Фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник	1	7
371083-2016/313-1А (371083-2016/313А)	Фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник	1	7
371083-2016/314А	Фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник	1	7
371083-2016/314-1А (371083-2016/314А)	Фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник	1	7
371083-2016/315	Фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник	1	7
371083-2016/316	Фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник	1	7
371083-2016/317	Фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник	1	7
<b>Патологоанатомическое отделение</b>			

1	2	3	4
371083-2016/334А	Врач-патологоанатом	2	7
371083-2016/335	Лаборант	1	7

Постановление от 06.06.2013 № 482:

Индивидуальный номер рабочего места по СОУТ	Профессия/ должность/ специальность работника	Количество работников, занятых на аттестованном рабочем месте	Количество в дней
<b>Кабинет психиатра</b>			
371083-2016/259	Врач-психиатр	1	35*

**Примечание.** «\*» - на основании постановления от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» (в ред. от 23.06.2014 № 581)

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий работников, которым предоставляется право на дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 41,116 ТК РФ (кроме работников, указанных в таблице 1):

Таблица 2

Наименование структурного подразделения	Профессия/ должность/ специальность работника	Количество в дней
Административно-управленческий персонал	Медицинская сестра диетическая	4
Административно-управленческий персонал	Фармацевт	4
Отделение анестезиологии и интенсивной терапии	Сестра-хозяйка	3
Отделение неотложной помощи	Санитар	3
Хирургическое отделение	Старшая медицинская сестра	5
	Санитарка	3
	Сестра-хозяйка	3
Неврологическое отделение	Заведующий отделением, врач -невролог	7
	Старшая медицинская сестра	5
Терапевтическое отделение	Заведующий отделением, врач-терапевт	7
	Старшая медицинская сестра	5
	Санитарка	3
	Сестра-хозяйка	3
Инфекционное отделение	Санитарка	3
	Сестра-хозяйка	3
Акушерско-гинекологическое	Старшая акушерка	5

отделение	Сестра-хозяйка	3 ✓
	Старшая медицинская сестра	5 ✓
	Сестра-хозяйка	3 ✓
Педиатрическое отделение	Заведующий отделением, врач-педиатр	7 ✓
	Старшая медицинская сестра	5 ✓
	Сестра-хозяйка	3 ✓
Поликлиника	Старшая медицинская сестра	5 ✓
	Санитарка	3 ✓
	Сестра-хозяйка	3 ✓
Хозяйственная служба	Механик	4
	Водитель автомобиля	4 ✓
	Техник по эксплуатации сетей и сооружений	4
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4
	Маляр	4
	Столяр	4
	Слесарь-сантехник	4
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4
	Повар	4
	Кухонный рабочий	4
	Уборщик служебных помещений	4
	Уборщик территорий	4
	ФАП с.Лесное ФАП с.Переваловка ФАП с.Холодовка ФАП с.Ворон ФАП с.Междуречье ФАП с.Громовка	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом- фельдшер
Санитарка		3
ФАП с.Богатовка	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом- фельдшер	7
	Медицинская сестра	5
	Санитарка	3
СВА с.Дачное СВА с.Грушевка СВА с.Морское СВА с.Солнечная Долина СВА с.Веселое СВА пгт.Новый Свет	Заведующий амбулаторией, врач общей практики (семейный врач)	7
	Врач общей практики (семейный врач)	7
	Врач-стоматолог	7
	Фельдшер	5
	Фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник	5
	Акушерка	5
	Медицинская сестра врача общей практики (семейного врача)	5
	Медицинская сестра	5
	Медицинская сестра по физиотерапии	5
	Санитарка	3
	Сестра-хозяйка	3
Подсобный рабочий	3	
Педиатрическая служба	Заведующий отделением, врач-педиатр	7

	Врач-педиатр участковый	7
	Медицинская сестра	5
	Медицинская сестра участковая	5
Терапевтическая служба	Заведующий отделением, Врач-терапевт участковый	7
	Врач общей практики (семейный врач)	7
	Врач-терапевт участковый	7
	Медицинская сестра врача общей практики (семейного врача)	5
	Медицинская сестра участковая	5
Стоматологическое отделение	Заведующий отделением, врач — стоматолог-хирург	7
	Врач-стоматолог детский	7
	Врач-стоматолог -терапевт	7
	Врач-стоматолог -хирург	7
	Врач-стоматолог	7
	Зубной техник	7
	Медицинская сестра	5
	Старшая медицинская сестра	5
	Санитарка	3
Кабинет психиатра	Медицинская сестра	35* ✓
Кабинет эндокринолога, Кабинет оториноларинголога, Кабинет офтальмолога, Кабинет онкологических заболеваний, Кабинет неврологический, Кабинет кожно-венерологических заболеваний, Кабинет функциональной диагностики, Кабинет кардиолога, Хирургический кабинет, Кабинет эндоскопический, Кабинет ультразвуковой диагностики, Кабинет неотложной медицинской помощи, Травматологический кабинет, Кабинет процедурный	Врач	7
	фельдшер	5
	Медицинская сестра	5
	Медицинская сестра перевязочной, Медицинская сестра процедурной	5
Женская консультация	Заведующая женской консультацией, Врач-акушер-гинеколог	7
	Врач-акушер-гинеколог	7
	Акушерка	5
Кабинет "Доверие"	Санитарка	3
Регистратура	Заведующий регистратурой	5
	Медицинский регистратор	4
Центральное стерилизационное отделение	Медицинская сестра стерилизационной	5
	Санитарка (мойщица)	3
	Медицинский дезинфектор	4
Отделение переливания крови	Заведующий отделением, врач-трансфузиолог	7 ✓

	Старшая медицинская сестра	5
	Операционная медицинская сестра	5
	Фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник	5
	Медицинский регистратор	4
	Санитарка	3
Отделение рентгенологическое	Заведующий отделением, врач — рентгенолог	11
	Врач-рентгенолог	11
	Старший рентгенолаборант	11
	Рентгенолаборант	11
	Санитарка	4
Бактериологическая лаборатория	Санитарка	3
Клинико-диагностическая лаборатория	Санитарка	3
Физиотерапевтическое отделение	Заведующий отделением, врач - физиотерапевт	7
	Медицинская сестра по физиотерапии	7
	Инструктор по лечебной физкультуре	3
	Медицинская сестра по массажу	5
	Санитарка	3
Патологоанатомическое отделение	Санитарка	3
Дневной стационар	Заведующий отделением, врач - терапевт	7
	Врач-терапевт	7
	Медицинская сестра	5
Отделение платных услуг	Заведующий отделением, врач-терапевт	7
	Врач-стоматолог-ортопед	7
	Медицинская сестра	5

**Примечание 1.** «\*» - на основании постановления от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» (в ред. от 23.06.2014 № 581)

**Примечание 2.** В таблицы 1, 2 могут быть внесены изменения по результатам внеочередной специальной оценки условий труда.

### ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей и профессий работников с ненормированным рабочим днем, имеющим право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (статья 119 ТК РФ), до 7 дней:

Таблица 3

№ п/п	Профессия/ должность/ специальность работника
1.	Главный врач
2.	Заместитель главного врача по медицинской части
3.	Заместитель главного врача по экономической части
4.	Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе

5.	Заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе
6.	Заместитель главного врача по административно-хозяйственной части и безопасности
7.	Главный бухгалтер
8.	Заместитель главного бухгалтера
9.	Бухгалтер, бухгалтер ведущий, бухгалтер-кассир
10.	Заведующий поликлиникой
11.	Главная сестра медицинская
12.	Заведующий отделом (по управлению кадрами и трудовыми отношениями), начальник отдела кадров
13.	специалист по кадрам, ведущий, инспектор по кадрам
14.	Начальник планово-экономического отдела
15.	Экономист по труду, экономист по финансовой работе, экономист
16.	Инженер по охране труда, ведущий
17.	Юрисконсульт, ведущий
18.	Врач-методист
19.	Начальник информационно-аналитического отдела
20.	Инженер-программист
21.	Медицинский статистик
22.	Статистик
23.	Секретарь руководителя
24.	Делопроизводитель
25.	Водитель (руководителя)
26.	Водители, закрепленные за СВА
27.	Инженер, ведущий
28.	Заведующий хозяйством
29.	Начальник по гражданской обороне и мобилизационной работе
30.	Члены добровольной пожарной дружины
31.	Контрактный управляющий
32.	Специалист по закупкам

**Приложение № 5**  
к коллективному договору

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**государственного бюджетного учреждения здравоохранения**  
**Республики Крым «Судакская городская больница»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Судакской городской больницы» (далее Положение) разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Республики Крым от 28 ноября 2014 года №14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Крым.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются данным Положением и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым с учетом:

- единого тарифно-квалификационного, справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений, Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений.

1.3. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются главным врачом с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совмительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

## **2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов);
- размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;
- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

2.2. Работникам учреждения размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются согласно приложению 1 к Постановлению СМ РК «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» от 23 декабря 2014 года № 605.

2.3. Главный врач государственного бюджетного учреждения здравоохранения утверждает штатное расписание и тарификационные списки. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждений (организаций). Основанием для составления штатного расписания являются тарификационные списки работников учреждения. Количество **штатных** единиц должно совпадать с количеством единиц в тарификационных списках.

2.4. Приказом главного врача учреждения, создается комиссия по формированию тарификационных списков в следующем составе: заместитель главного врача по экономическим вопросам, инспектор кадровой службы, экономист по труду, главный бухгалтер, бухгалтер и представитель профсоюзного комитета. Возглавляет тарификационную комиссию главный врач учреждения. В своей работе тарификационная комиссия руководствуется действующими нормативно-правовыми актами и условий оплаты труда. Порядок работы тарификационной комиссии определяется председателем комиссии. Главной задачей комиссии является ежегодное составление тарификационных списков. В случае изменения должностных окладов, доплат и надбавок, тарификационной комиссией вносятся соответствующие изменения в тарификационные списки.

## **3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

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

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в фиксированном размере на основе отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей согласно приложению 4 к Постановлению СМ РК «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» от 23 декабря 2014 года № 605.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 5-30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения:

заместитель главного врача по медицинской части - 5%;

заместитель главного врача по экспертизе временной нетрудоспособности - 5%;

заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе - 5%;

заместитель главного врача по экономической части - 10%;

заместитель главного врача по административно-хозяйственной части и безопасности – 10%

главного бухгалтера на - 5 %.

3.4. С учетом условий труда главному врачу учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством и разделом 5 настоящего Положения.

3.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в зависимости от показателей выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и иных показателей эффективности деятельности учреждения. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается Министерством здравоохранения Республики Крым.

3.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения (организации) устанавливается исполнительным органом государственной власти Республики Крым, в ведении которых находится соответствующее учреждение (организация), от 1 до 3.

#### **4. Оплата труда отдельных категорий работников**

4.1. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками учреждений (организаций), производится на условиях договорных отношений, заключенных между учреждениями здравоохранения, согласно действующему законодательству. Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный настоящим пунктом, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в учреждениях (организациях), в штате которых они состоят.

4.2. Устанавливать работникам надбавки за проведение медицинских осмотров несовершеннолетних, а так же за проведение диспансеризации детей, оставшихся без попечения родителей, согласно Положения государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Судакская городская больница» о порядке использования средств, полученных за проведение медицинских осмотров несовершеннолетних, а так же полученных за проведение диспансеризации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том

числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приёмную или патронажную семью на 2018-2020 годы – **приложение 5/1.**

4.3. Устанавливать работникам надбавки за диспансеризацию определенных групп населения, согласно Положения государственного бюджетного учреждения здравоохранения республики Крым «Судакская городская больница о порядке использования средств, полученных за диспансеризацию определенных групп взрослого населения – **приложение 5/2.**

4.4. Устанавливать работникам надбавки за оказание медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, в период родов и в послеродовой период, а также диспансерному (профилактическому) наблюдению детей, поставленных в течение первого года жизни в возрасте до 3 месяцев на диспансерный учёт, согласно Положения о распределении средств, поступающих на оплату услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, в период родов и в послеродовой период, а также диспансерному (профилактическому) наблюдению детей, поставленных в течение первого года жизни в возрасте до 3 месяцев на диспансерный учёт – **приложение 5/3.**

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1 В государственном бюджетном учреждении здравоохранения, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями

труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), сверхурочную работу, работу в ночное время, # работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

в) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

5.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах и не образуют новый оклад (должностной оклад).

5.3 Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, в размерах не менее 6% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

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

Размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам медицинских учреждений (организаций), участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи<sup>1</sup>, устанавливаются в Порядке, определяемом Министерством здравоохранения Республики Крым.

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

5.4. Доплата 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 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40-50 % оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время.

**Оплата за работу в ночное время устанавливается в размере:**

а) для отделения анестезиологии и реанимации, хирургического отделения и акушерско-гинекологического отделения - **50 %** часовой тарифной ставки (оклада (должностного) оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время в течение всего года;

б) для отделения неотложной помощи, инфекционного, педиатрического, терапевтического, неврологического отделений - **40%** часовой тарифной ставки (оклада (должностного) оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время в зимний период, а в летний период с 01.06. по 30.09. – **50 %**.

5.5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

5.6. Повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие

праздничные дни производится работникам учреждений (организаций), привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153- Трудового Кодекса Российской Федерации.

Размер повышения составляет:

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

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

5.7. Работникам учреждения, с их письменного согласия, могут устанавливаться доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Окончательные размеры доплат устанавливаются на основании приказа главного врача, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8. Размеры доплат к должностному окладу (окладу) за совмещение должностей (профессий):

- не более 50% дневной (часовой) тарифной ставки за каждый рабочий день, при совмещении должностей (профессий), при совмещении должностей, без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

- не более 50% дневной (часовой) тарифной ставки за каждый рабочий день, при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

5.9. С целью круглосуточного оказания медицинской помощи населению, учитывая специфику работы стационара (оказание медицинской помощи в любое время суток и дней недели), для врачей устанавливаются дежурства (работа) в вечернее и ночное время, в воскресные и праздничные дни в соответствии с утвержденным графиком работы. С учетом предоставленных главному врачу прав в решении вопросов установления штатов и рациональной организации труда врачей, в том числе в ночное время, в воскресные и праздничные дни, данный вопрос решаться исходя из конкретных (местных) условий, путем:

- выделения специального фонда для оплаты работы (дежурств), выполняемой врачами сверх месячной нормы рабочего времени.

Привлечение работников к дежурствам осуществляется только с их

согласия. Осуществление дежурств по стационару, не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора (Постановление Министерства труда и социальной политики РФ от 30 июня 2003г. № 41).

Оплата работы (дежурства) врачей в ночное время, в выходные и праздничные дни осуществляется из расчета фактически отработанных ими рабочих часов на основании заключенного трудового договора, в следующем порядке:

- оплата работы (дежурств) сверх месячной нормы рабочего времени в ночное время, выполняемой в обычные дни недели, производится в одинарном размере дневной (часовой) тарифной ставки, а в выходные и праздничные дни - в двойном размере дневной (часовой) тарифной ставки.

В тех случаях, когда дежурство, осуществляемое в пределах месячной нормы рабочего времени, приходится на воскресный день, выходной день врачу предоставляется по графику в любой день недели.

Во всех случаях работы (дежурств) в ночное время устанавливается дополнительная оплата пункта 5.4. настоящего Положения. Выполнение работ, указанных в пункте 5.9 допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому (ч.5 ст.350 ТК РФ и Федерального закона от 07.06.2013 N125-ФЗ).

Дежурство на дому осуществляется работниками учреждения на основании графика дежурств, утверждаемого главным врачом (приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 2 апреля 2014г. N148н).

Оплата труда работника, осуществляющего дежурство на дому, производится в полном объеме в соответствии с общим количеством отработанных часов, кроме того, ее размер повышается, если такое дежурство осуществлялось в нерабочие выходные и праздничные дни, а также в ночное время.

#### 5.10. Возмещение командировочных расходов

В расходы, которые Работодатель возмещает направленному в командировку работнику, входят:

1) расходы на проезд к месту командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховые платежи по обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями, провоз багажа) возмещаются в размере фактических расходов, подтвержденных первичными проездными документами, но не выше стоимости проезда:

а) железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда,

б) водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

в) воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

г) автомобильным транспортом - в автотранспортном средстве общего типа.

(Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 N! 1 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки»).

В случае проезда к месту командировки автомобильным транспортом возмещаются расходы на топливо при предоставлении чека автозаправочной станции.

2) Расходы по найму жилого помещения (гостиниц и др.) возмещаются в размере фактически понесенных расходов, подтвержденных документами, но не более 550 рублей в сутки. Без подтверждения - 12 рублей в сутки (Постановление Государственного Совета Республики Крым от 11 апреля 2014 г. N2015-6/14 "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам учреждений и организаций, финансируемых за счет средств бюджета Республики Крым")

3) Возмещение расходов на выплату суточных за каждый день нахождения в служебной командировке дифференцируется в зависимости от места командировки: в пределах Российской Федерации, кроме городов Москвы и Санкт-Петербурга - 100 рублей; в Москву и Санкт-Петербург - 300 рублей. (Постановление Государственного Совета Республики Крым от 11 апреля 2014 г. N2015-6/14 "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам учреждений и организаций, финансируемых за счет средств бюджета Республики Крым")

В исключительных случаях, по согласованию с руководителем, при отсутствии билетов для проезда транспортом и необходимости срочного выезда в командировку могут быть приобретены проездные билеты более высокой категории.

При отсутствии у работника первичных проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, оплата производится по стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом - в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

- водным транспортом - в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения;

- автомобильным транспортом - в автобусе общего типа.

5.11. По согласованию с Работодателем, Работник может быть направлен на учебу с возмещением стоимости профессионального, обучения. При

направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. В целях стимулирования работников учреждений (организаций) к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка медицинским работникам за наличие квалификационной категории;

надбавка медицинским работникам за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за выслугу лет;

надбавка за высокие результаты работы;

6.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается медицинскому персоналу в следующих размерах:

6.2.1. для врачебных должностей:

- при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов должностного оклада;

- при наличии первой квалификационной категории - 20 процентов должностного оклада;

- при наличии второй квалификационной категории - 10 процента должностного оклада.

Врачам, назначенным на должности врачей общей практики - семейных врачей, в том числе

на должности руководителей подразделений семейной медицины и главных врачей семейных амбулаторий, сохраняется на протяжении 3 лет квалификационная категория по специальностям: "терапия", "подростковая терапия", "педиатрия", "медицина неотложных состояний" и "судебная медицина".

6.2.2 для специалистов со средним медицинским образованием:

- при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов должностного оклада;

- при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов должностного оклада;

- при наличии второй квалификационной категории - 10 процента

должностного оклада.

Медицинским сестрам, назначенным на должности медицинских сестер врача общей

практики - семейного врача, сохраняется на протяжении 3 лет квалификационная категория по специальностям "лечебное дело", "лечебное дело (неотложные состояния)", "акушерское дело", "сестринское дело", "сестринское дело (операционная)".

6.3. Перечень учреждений (организаций), должностей, размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы, порядок, условия исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в медицинских учреждениях (организациях) приведен в приложении 2 к Постановлению СМ РК «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» от 23 декабря 2014 года № 605.

Стимулирующие выплаты за продолжительность непрерывной работы в медицинских учреждениях (организациях) здравоохранения устанавливаются с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором возникло такое право. Изменение размера выплаты производится в те же сроки.

6.4. Установление стимулирующих выплат за выслугу лет определяется в соответствии с приложением 3 к Постановлению СМ РК «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» от 23 декабря 2014 года № 605. Расчетные данные по определению размера выслуги лет подготавливаются кадровой службой учреждения и передаются для использования в работе бухгалтерской службой учреждения.

6.5. Надбавка к окладу (должностному окладу) за высокие результаты работы устанавливается в целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждений (организаций) устанавливаются в дополнительных локальных нормативных актах по учреждению (организациях) с учетом специфики их деятельности и рекомендаций Министерства здравоохранения Республики Крым.

При установлении выплат медицинским работникам за высокие результаты в работе, по показателям и критериям эффективности, разработанных учреждением, могут учитываться:

высокое качество работы (положительная динамика достижений);

высокие результаты работы (степень и качество выполнения показателей государственного задания);

применение в работе современных форм и методов работы, использование

достижений науки и передового опыта;

участие в инновационной деятельности (наличие собственных научных, методических разработок, рекомендаций, статей и т.п.);

перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

за участие в республиканских, городских отраслевых программах и т.д.;

качественное выполнение отраслевых стандартов и соблюдение протоколов ведения больных;

применение в практической работе новых медицинских технологий;

оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи;

другие показатели качества и высоких результатов труда, свойственные типу учреждения, его подразделениям, особенностям деятельности категорий работников.

6.6. В учреждении здравоохранения могут устанавливаться иные стимулирующие выплаты в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях (организациях) в пределах утвержденных бюджетных ассигнований, средств, обязательного медицинского страхования, средств от приносящей доход деятельности.

Премияльные выплаты по итогам работы могут производиться при наличии экономии фонда оплаты труда и в соответствии с Положением «О премировании работников ГБУЗ РК «Судакская городская больница»

6.7. Положением о премировании по итогам работы за период (за месяц, квартал, год);

единовременно за выполнение особо важных и ответственных поручений.

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

При премировании за выполнение важных и срочных работ учитывается: качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства; по итогам работы за период (за месяц, квартал, год); единовременно за выполнение особо важных и ответственных поручений;

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

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

## 7. Заключительные положения

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из:

- бюджетных ассигнований, выделяемых за счет средств бюджета Республики Крым; - средств, поступающих в виде субсидий из бюджетов других

уровней;

- средств обязательного медицинского страхования;
- поступлений от приносящей доход деятельности.

7.2. Главный врач учреждения здравоохранения разрабатывает и утверждает штатное расписание государственного учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в него все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

7.3. Главный врач учреждения несет ответственность за своевременное и правильное определение размера заработной платы работников согласно действующему законодательству.

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

7.4. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе оказания государственных услуг (исполнения бюджетной сметы), а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания, направляется на дополнительное стимулирование (премирование) работников учреждения за показатели качества и результативность в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и не влечет сокращения объемов бюджетных ассигнований при условии сохранения объемов деятельности учреждения (предоставляемых государственных услуг).

7.5. Экономия фонда оплаты труда может быть использована как на премирование работников, так и на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь.

Порядок и условия осуществления выплат социального характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждений или в коллективном договоре.

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

Приложение №5/1  
к Положению об оплате труда  
работников

## ПОЛОЖЕНИЕ

государственного бюджетного учреждения здравоохранения республики Крым «Судакская городская больница» о порядке использования средств, полученных за проведение медицинских осмотров несовершеннолетних, а также полученных за проведение диспансеризации детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью.

### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором ГБУЗ РК «Судакская городская больница» на 2018 – 2021 гг., Федеральным законом РФ от 29.11.2010г. № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации», Федеральным законом от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения Республики Крым № 359 от 31.12.2014 г. «О Порядке прохождения несовершеннолетними медицинских осмотров», Приказом Министерства здравоохранения Республики Крым № 361 от 31.12.2014г. «О проведении диспансеризации пребывающих в стационарных учреждениях детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», приказом Министерства здравоохранения Республики Крым № 2390 от 22.11.2017 г. «О Порядке прохождения несовершеннолетними медицинских профилактических осмотров; диспансеризации пребывающих в стационарных учреждениях детей – сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, оставшихся без попечения родителей в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью в Республике Крым в 2018г.» в целях улучшения качества предоставления медицинской помощи и материальной заинтересованности работников ГБУЗ РК «Судакская городская больница», участвующих в проведении медицинских осмотров несовершеннолетних, а также диспансеризации детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью.

1.2. Настоящее положение определяет порядок учета и расходования средств, полученных за проведение медицинских осмотров несовершеннолетних, дополнительной диспансеризации детей – сирот и детей, оставшихся без

попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью, а также условия и порядок оплаты труда медицинских работников ГБУЗ РК «Судакская городская больница», обеспечивающих проведение медицинских осмотров и дополнительной диспансеризации.

## **2. Источник финансирования услуг по проведению медицинских осмотров.**

2.1. Источником финансирования являются средства Территориального фонда обязательного медицинского страхования, перечисленные на расчетный счет ГБУЗ РК «Судакская городская больница» в качестве оплаты за услуги по проведению медицинских осмотров несовершеннолетних, диспансеризации, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью.).

2.2. Оплата услуг по проведению медицинских осмотров несовершеннолетних, диспансеризации детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью производится Территориальным фондом обязательного медицинского страхования по тарифам, установленным Тарифным соглашением на оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию в Республики Крым на соответствующий год.

2.3. Денежные средства, полученные за оказание услуг по проведению медицинских осмотров) в размере 65%, направляются на:

- дополнительную оплату труда медицинских работников ГБУЗ РК «Судакская городская больница», участвующих в проведении медицинских осмотров несовершеннолетних, диспансеризации, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью

- оплату труда работников, привлекаемых из других лечебных учреждений согласно заключенным с ними трудовым договорам, при наличии соответствующей лицензии, участвующих в проведении медицинских осмотров несовершеннолетних, диспансеризации, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью,

- приобретение расходных материалов, необходимых для осуществления медицинских осмотров несовершеннолетних, диспансеризации, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью.

### 3. Условия начисления и размеры стимулирующих надбавок работникам.

3.1. Стимулирующая надбавка работникам ГБУЗ РК «Судакская городская больница», участвующим в проведении медицинских осмотров несовершеннолетних, диспансеризации детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью, осуществляется по мере поступления соответствующего финансирования и выдается в сроки выдачи заработной платы, предусмотренные коллективным договором ГБУЗ РК «Судакская городская больница» на 2018-2020 гг.

3.2. Основанием для предоставления стимулирующей надбавки является:

- врачам и среднему медицинскому персоналу – непосредственное участие в медицинских осмотрах несовершеннолетних, диспансеризации, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью,

- персоналу клинико-диагностической лаборатории АПУ (врачам - лаборантам и КДЛ, биологам, медицинским лабораторным техникам, фельдшерам-лаборантам, лаборантам) - ультразвуковая диагностика;

- функциональная диагностика;

- проведение лабораторных исследований в рамках медицинских осмотров несовершеннолетних, и диспансеризации детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью;

- сотрудникам информационно-аналитического отдела, средним медицинским работникам – осуществление ввода данных, полученных по результатам медицинских осмотров несовершеннолетних, диспансеризации детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью, в программу для формирования счетов для страховых компаний, и на информационный портал Минздрава РК.

3.3. Стимулирующая надбавка устанавливается по бальной системе Согласно величине балла и количества проведенных осмотров каждому специалисту проводится расчет суммы оплаты труда (из фонда заработной платы с начислениями без учета косвенных расходов) при участии:

- врач – педиатр (обязательно проведение флюорографии с возраста 15 лет) – 10 баллов;

- врач – невролог – 2 балла;

- врач детский хирург – 2 балла;

- врач – оториноларинголог – 2 балла;

- врач – офтальмолог – 2 балла;

- врач – детский эндокринолог (с возраста 5 лет) – 2 балла;

- врач – стоматолог детский (с возраста 3 лет) – 2 балла;
- врач – акушер – гинеколог (девочки) – 2 балла;
- врач – травматолог ортопед – 2 балла;
- врач – психиатр – детский (до возраста 14 лет) – 2 балла;
- средние медработники- 4 балл.

**Итого : 32 балла.**

Согласно величине балла и количества проведенных осмотров каждому специалисту проводится расчет суммы оплаты труда (из фонда заработной платы – косвенные расходы) при участии:

- главного врача(административно-управленческий персонал)-3 балла;
- заведующая педиатрической службой поликлиники, врач-педиатр (организация медицинских осмотрах несовершеннолетних, дополнительной диспансеризации, детей – сирот, контроль качества и безопасность медицинской помощи) – 3 балла;
- заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе (организация диспансеризации детей-сирот, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронатную семью) – 2 балла;
- бухгалтерская служба (работа со страховыми компаниями, выставление счетов, заключение договоров, распределение денежных средств, проведение кассовых операций, начисление денежных средств работникам и т.д.) – 2 балла;
- информационно-аналитический отдел (формирование счетов и отчетов), операторы ЭВМ (ввод карт диспансеризации в программу) – 2 балла;
- клиничко – лабораторная диагностика (ОАК, ОАМ, глюкоза крови) – 3 балла;
- функциональная диагностика (ЭКГ) – 2 балла;
- ультразвуковая диагностика (ультразвуковое исследование органов брюшной полости, сердца, щитовидной железы (начиная с 7-летнего возраста), органов репродуктивной сферы (начиная с 7-летнего возраста) и тазобедренных суставов и нейросонография (НСГ) (детям первого года жизни) – 3 балла;

**Итого: 20 баллов.**

3.4. Периодом для начисления стимулирующей надбавки является месяц, в котором Территориальным фондом обязательного медицинского страхования была произведена оплата услуг по проведению медицинских осмотров несовершеннолетних, диспансеризации детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью.

3.5. Сводные данные об объеме участия отдельного специалиста в медицинских осмотрах несовершеннолетних, диспансеризации детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или

патронажную семью, используемые для начисления стимулирующей надбавки составляются в следующей форме:

№ п/п	ФИО, должность	Стоимость за 1 человека	Количество осмотренных человек	Сумма к начислению
	2	3	5	6

#### 4. Порядок распределения и выдачи стимулирующей надбавки работникам.

4.1. Формирование фонда, расчет размера стимулирующей надбавки работникам, участвующим в проведении медицинских осмотров несовершеннолетних, дополнительной диспансеризации детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью, осуществляется заместителем главного врача по экономике, в его отсутствие – главным бухгалтером, утверждается главным врачом ГБУЗ РК «Судакская городская больница» и подлежит согласованию с председателем профсоюзной организации.

4.2. Начисление и выдача стимулирующих надбавок работникам, участвующим в проведении медицинских осмотров несовершеннолетних диспансеризации детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью, производится бухгалтерией ГБУЗ РК «Судакская городская больница» на основании Приказа главного врача учреждения и сводных данных, представленных по форме, установленной в п. 3.5. настоящего Положения.

**Приложение № 5/2**

к Положению об оплате труда работников

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**государственного бюджетного учреждения здравоохранения республики Крым «Судакская городская больница» о порядке использования средств, полученных за диспансеризацию определенных групп взрослого населения.**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом РФ от 29.11.2010г. №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации», Федеральным законом от 21.11.2011г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения РФ от 26.10.2017г. № 869н «Об утверждении Порядка проведения диспансеризации определенных групп взрослого населения», в целях улучшения качества предоставления медицинской помощи и материальной заинтересованности работников ГБУЗ РК «Судакская городская больница», участвующих в проведении диспансеризации определенных групп взрослого населения.

1.2. Настоящее положение определяет порядок учета и расходования средств, полученных за проведение диспансеризации определенных групп взрослого населения, а также условия и порядок оплаты труда медицинских работников ГБУЗ РК «Судакская городская больница», обеспечивающих проведение диспансеризации.

**2. Источник финансирования услуг по проведению диспансеризации.**

2.1. Источником финансирования являются средства Территориального фонда обязательного медицинского страхования, перечисленные на расчетный счет ГБУЗ РК «Судакская городская больница» в качестве оплаты за услуги по проведению диспансеризации определенных групп взрослого населения.

2.2. Оплата услуг по проведению диспансеризации определенных групп взрослого населения производится Территориальным фондом обязательного медицинского страхования по тарифам, установленным Тарифным соглашением в сфере обязательного медицинского страхования Республики Крым на 2018 год.

2.3. Денежные средства, полученные за оказание услуг по проведению диспансеризации определенных групп взрослого населения направляются на дополнительную оплату труда медицинских работников, участвующих в проведении диспансеризации определенных групп взрослого населения (в виде

стимулирующей надбавки), а также приобретение расходных материалов, необходимых для осуществления медицинских осмотров.

### 3. Условия начисления и размеры стимулирующих надбавок работникам.

3.1. Стимулирующая надбавка работникам ГБУЗ РК «Судакская городская больница», участвующим в проведении диспансеризации определенных групп взрослого населения, осуществляется по мере поступления соответствующего финансирования и выдается в сроки выдачи заработной платы, предусмотренные коллективным договором ГБУЗ РК «Судакская городская больница» с учетом выполнения плана по диспансеризации по оплаченным счетам.

3.2. Основанием для предоставления стимулирующей надбавки является:

- главному врачу (административно-управленческий персонал)- организация диспансеризации определенных групп взрослого населения;

- заведующему поликлиникой (ответственный за проведение диспансеризации определенных групп взрослого населения);

- бухгалтерской службе (работа со страховыми компаниями, выставление счетов, заключение договоров, распределение денежных средств, проведение кассовых операций, начисление денежных средств работникам и т.д.);

- врачам и среднему медицинскому персоналу – непосредственное участие в проведении диспансеризации определенных групп взрослого населения;

- персоналу клиничко-диагностической лаборатории (врачам - лаборантам и КДЛ, медицинским лабораторным техникам, фельдшерам-лаборантам, лаборантам) –проведение лабораторных исследований в рамках диспансеризации определенных групп взрослого населения;

- медицинским регистраторам –оформление необходимой документации, проведение антропометрических и функциональных исследований Iго и IIго этапов диспансеризации;

- сотрудникам информационно-аналитического отделения, за ввод данных, полученных по результатам диспансеризации определенных групп взрослого населения, в программу для формирования счетов для страховых компаний, и обработку карт диспансеризации.

3.3. При первом этапе диспансеризации расходы на оплату труда, начисления на оплату труда, составляют 65% от поступивших средств.

3.4. Средства фонда оплаты труда в размере, указанном в пункте 3.4. настоящего положения, распределяются между работниками в процентном отношении, в следующих соотношениях:

Наименование должности	%
Главный врач	5
Ответственный за проведение диспансеризации	5

Бухгалтерская служба	5
Врач-терапевт	27
Врач-рентгенлаборант	8
Акушерка	4
Врач функциональной диагностики, медицинская сестра	8 (70% врач, 30% медсестра)
Врач КДЛ, лаборанты	10 (60% врач, 40% лаборант)
Медицинская сестра терапевта	8
Медицинский регистратор	15
Статистик	5

3.5. При втором этапе диспансеризации расходы на оплату труда, начисления на оплату труда, составляют 65% от поступивших средств.

3.6. Стимулирующая надбавка при втором этапе диспансеризации устанавливается в следующих размерах:

Наименование должности	%
Главный врач	5
Ответственный за проведение диспансеризации	4
Бухгалтерская служба	4
Врач невролог	7
Врач хирург	5
Врач офтальмолог	5
УЗИ(дуплексное сканирование)	5
Врач терапевт	17
Врач акушер гинеколог, акушерка	7 (70% врач, 30% медсестра)
КДЛ	8 (60% врач, 40% лаборант)
Врач УЗИ	8
Врач эндоскопист, медицинская сестра	6 (70% врач, 30% медсестра)
Врач функциональной диагностики	8 (70% врач, 30% медсестра)
Медицинский регистратор	7
Медицинская сестра терапевта	4

3.7. Периодом для начисления стимулирующей надбавки является месяц, в котором Территориальным фондом обязательного медицинского страхования РК была произведена оплата услуг по проведению диспансеризации определенных групп взрослого населения.

3.8. Водные данные об объеме участия отдельного специалиста в диспансеризации определенных групп взрослого населения, используемые для начисления стимулирующих надбавок составляются в следующей форме:

№ п/п	ФИО, должность	Стоимость за 1 человека, руб.	Количество осмотренных человек по оплаченным счетам	Сумма к начислению, руб.
1	2	3	4	7

#### 4. Порядок распределения и выдачи стимулирующих надбавок.

4.1. Формирование фонда, расчет суммы стимулирующих надбавок работникам, участвующим в проведении диспансеризации определенных групп взрослого населения осуществляется заместителем главного врача по экономике, в его отсутствие – главным бухгалтером, утверждается главным врачом ГБУЗ РК «Судакская городская больница», и подлежит согласованию с председателем профсоюзной организации.

4.2. Начисление и выдача стимулирующих надбавок работникам, участвующим в проведении диспансеризации определенных групп взрослого населения, производится бухгалтерией ГБУЗ РК «Судакская городская больница», на основании сводных данных, представленных по форме, установленной в п. 3.9. настоящего Положения и приказа главного врача медицинской организации.

Приложение 5/3  
к Положению об оплате труда  
работников

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении средств, поступающих на оплату услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, в период родов и в послеродовой период, а также диспансерному (профилактическому) наблюдению детей, поставленных в течение первого года жизни в возрасте до 3 месяцев на диспансерный учёт.**

### 1. Общие положения.

Положение вводится в соответствии со статьей №6 ФЗ от 28.11.2009г. №292 – ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2010 год и плановый период 2011 и 2012 годов (Собрание законодательства Российской Федерации 2009г. №48, ст.5742) и постановлением Правительства Российской Федерации от 31.12.2010г. №1233 «О порядке финансового обеспечения расходов на оплату медицинским организациям услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, и медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период, а также диспансерному наблюдению ребенка, в течение первого года жизни».

Территориальные органы Фонда социального страхования Российской Федерации перечисляют средства на оплату счетов за оказанные услуги, исходя из следующего расчета:

**3 тыс. рублей** - за каждую женщину, получившую соответствующие услуги в медицинской организации, оказывающей женщинам в период беременности медицинскую помощь в амбулаторных условиях;

**6 тыс. рублей** - за каждую женщину при оказании ей и новорожденному соответствующей услуги в медицинской организации, оказывающей женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период медицинскую помощь в стационарных условиях;

**1 тыс. рублей** - за каждого ребенка, поставленного в течение первого года жизни в возрасте до 3 месяцев на учет и получившего в течение первых 6 месяцев с даты постановки на учет соответствующие услуги в медицинской организации, осуществляющей проведение профилактических медицинских осмотров детей

Оплата услуг осуществляется на основании талона родового сертификата, выдаваемого В ГБУЗ РК «Судакская городская больница», оказывающей женщинам в период беременности медицинскую помощь в амбулаторных

условиях, при явке к врачу на очередной осмотр женщины со сроком беременности 30 недель (при многоплодной беременности - 28 недель) и более.

**2. Средства на оплату услуг за оказанную амбулаторно-поликлиническую помощь женщинам в период беременности направляются в соответствии с приказом по учреждению:**

**1 - на оплату труда врачей-специалистов и среднего медицинского персонала** (в размере **45 %** указанных средств в зависимости от качества оказанной медицинской помощи в соответствии с критериями, утверждаемыми Министерством здравоохранения Российской Федерации).

**Из них:**

**1.1** - заведующему женской консультацией, осуществляющему контроль за ведением беременных в соответствии с приказом МЗ РФ №572н и стандартами оказания медицинской помощи во время беременности, контроль за качеством ведения медицинской документации – **2 %** от общей суммы, поступившей на оплату;

**1.2** - врачу-специалисту (акушеру-гинекологу женской консультации, ведущего наблюдение за беременной до родов) – **55%** от общей суммы поступившей на зарплату.

**1.3** – среднему медицинскому персоналу (акушерке ЖК, ведущей наблюдение за беременной до родов) – **30 %** от общей суммы поступившей на зарплату.

**1.4** – младшему медицинскому персоналу ( санитарке женской консультации) – **1%** от общей суммы, поступившей на оплату.

**1.5** – врачам смежных специальностей, осуществляющих обследование беременных до родов:

- лаборанту – **2 %** от общей суммы поступившей на зарплату по талону №1
- врачу УЗД – **6 %** от общей суммы поступившей на зарплату по талону

№1

- терапевту – **1 %** от общей суммы поступившей на зарплату по талону №1
- офтальмологу – **1 %** от общей суммы поступившей на зарплату по талону

№1

- отоларингологу – **1 %** от общей суммы поступившей на зарплату по талону №1

- стоматологу – **1 %** от общей суммы поступившей на зарплату по талону №1

Выплату зарплаты по талонам №1 родовых сертификатов терапевту, отоларингологу, стоматологу осуществлять после утверждения их кандидатур приказом главного врача. За распределение денежных средств полученных от

талонов №1 родовых сертификатов в клинику – диагностической лаборатории ответственной заведующий лабораторией.

**2 - обеспечение медикаментами женщин в период беременности (в размере 35 % указанных средств).**

**3 - оснащение медицинским оборудованием, инструментарием, мягким инвентарем и медицинскими изделиями (в размере 20% указанных средств).**

Распределение средств, направляемых на оплату труда медицинского персонала, непосредственно оказывающего амбулаторно-поликлиническую и стационарную помощь женщинам в период беременности, в период родов и послеродовой период, осуществляется руководителем структурного подразделения медицинской организации (заведующий акушерско-гинекологическим отделением стационара больницы) в зависимости от качества оказанной медицинской помощи. Распределение денежных средств между сотрудниками регистрировать в журнале «О распределении денежных средств полученных от родовых сертификатов (талоны №1)» между врачами специалистами и средним медперсоналом, с предоставлением протоколов по распределению денежных средств главному врачу ГБУЗ РК «Судакская городская больница до 20 числа последующего месяца.

**При оказании амбулаторно-поликлинической помощи женщинам в период беременности качество медицинской помощи оценивается отсутствием следующих критериев:**

- а) антенатальная гибель плода;
- б) врожденные аномалии развития, не выявленные во время беременности;
- в) разрыв матки до госпитализации;
- г) несвоевременная госпитализация при гестозе средней степени тяжести;
- д) несвоевременная госпитализация при переношенной беременности.

При отсутствии указанных критериев на оплату труда медицинского персонала направляются средства в размере 45% от суммы перечисленных средств.

При наличии одного или более критериев на оплату труда медицинского персонала направляются средства в размере 35% от суммы перечисленных средств за каждый конкретный случай.

Внутри подразделения денежные средства распределяются самостоятельно согласно данного положения между врачами специалистами и средним медперсоналом.

Персональную ответственность за распределение денежных средств несет руководитель структурного подразделения медицинской организации - заведующий женской консультацией.

При наблюдении женщины на амбулаторно-поликлиническом этапе в женской консультации несколькими участковыми врачами акушерами-

гинекологами, оплату производить по факту наблюдения за беременной женщиной пропорционально неделям наблюдения врачами акушерами-гинекологами.

При наличии на конец года невыплаченных денежных средств, выделенных на оплату труда сотрудников по талонам №1 родовых сертификатов, распределить их в виде премий сотрудникам женской консультации – врачам акушерам-гинекологами и акушеркам, непосредственно ведущим наблюдение за беременными до родов с учётом выполненных объемов работы.

Обеспечение медикаментами женщин в период беременности осуществляется по медицинским показаниям по рецептам врача в соответствии с Перечнем жизненно необходимых и важнейших лекарственных средств, утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 марта 2007 г. № 376-р

Расходование средств на оплату услуг, направляемых на обеспечение медикаментами (фолиевая кислота, калий йодид, железа сульфат, железа глюконат, кальция карбонат, ацетилсалициловая кислота, метилдопа, свечи вагинальные, валериана) женщин в период беременности, осуществляется учреждениями здравоохранения на основании договора, заключенного с аптечными организациями за фактически полученные женщинами медикаменты.

Обеспечение медикаментами (фолиевая кислота, калий йодид, железа сульфат, железа глюконат, кальция карбонат, ацетилсалициловая кислота, метилдопа, свечи вагинальные, валериана) женщин в период беременности осуществляется в соответствии с перечнем жизненно необходимых и важнейших лекарственных средств, утверждаемым распоряжением Правительства Российской Федерации по рецептам врача.

Оплата стоимости медикаментов (фолиевая кислота, калий йодид, железа сульфат, железа глюконат, кальция карбонат, ацетилсалициловая кислота, метилдопа, свечи вагинальные, валериана) по договорам с аптечными организациями производится учреждением здравоохранения по ценам, не превышающим цен, зарегистрированных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 9 ноября 2001 г. N 782 "О государственном регулировании цен на лекарственные средства" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, N 47, ст. 4448; 2005, N 43, ст. 4400), с учетом предельной торговой надбавки к ценам на лекарственные средства.

Ответственные за выписку, выдачу, ведение реестров родовых сертификатов беременным в женской консультации поликлиники ГБУЗ РК «Судакская городская больница» – врачи-акушер-гинекологи и акушерки участков №1,2,3.

Ответственность за получение, распределение и хранение родовых сертификатов, а также за их учет и отчетность по ним несёт главный бухгалтер.

**3. Средства на оплату услуг за оказанную стационарную помощь женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период направляются в соответствии с приказом по учреждению:**

**3.1. - на оплату труда врачей-специалистов, среднего и младшего медицинского персонала, непосредственно принимающих участие в родах в размере 60 % от суммы перечисленных средств в зависимости от качества оказанной медицинской помощи в соответствии с критериями, утверждаемыми Министерством здравоохранения Российской Федерации.**

**3.1.2. Денежные средства от талонов №2 родовых сертификатов выделенные на заработную плату распределить следующим образом:**

- Врачи – 55% от выделенных на зарплату денежных средств
- заведующий акушерско-гинекологическим отделением, врач-акушер-гинеколог, осуществляющий наблюдение в послеродовом периоде – 3%;
- врач-неонатолог – 10%;
- врачи-акушер-гинекологи, участвующие в родоразрешении - 40%;
- врач УЗИ – 2%.

**3.1.3. Средний медицинский персонал – 40% от выделенных на зарплату денежных средств**

- старшая акушерка акушерско-гинекологического отделения стационара – 8%;
- медицинская сестра – 2%
- акушерки – 30%.

**3.1.4. Младший медицинский персонал – 5%**

- младшие медицинские сестры по уходу за больными – 5%

**3.1.5. В случае родоразрешения путём операции кесарева сечения:**

**Врачи – 47 % от выделенных на зарплату денежных средств:**

- заведующий акушерско-гинекологическим отделением, врач акушер-гинеколог, осуществляющий наблюдение в послеоперационном периоде – 4 %;
- врач-неонатолог – 10 %;
- врач гинеколог участвующий в операции – 25%;
- врач-ассистент – 6 %;
- врач УЗИ – 2 %.

**Средний медицинский персонал – 28 % от выделенных на заработную плату денежных средств:**

- старшая акушерка акушерско-гинекологического отделения стационара – 8%;
- медицинская сестра – 2%

- акушерки – 18%.

**3.1.6.** операционно – анестезиологической бригаде выделяется 20% денежных средств выделяемых на зарплату талона №2 родового сертификата прооперированной женщины.

Врач-анестезиолог-реаниматолог – 10%;

медсестра – анестезист -5 %;

операционная медсестра- 5 %.

Ответственный за распределение денежных средств между сотрудниками анестезиологического – операционной бригады - врач отделения анестезиологии и реанимации.

**3.2.** - оснащение медицинским оборудованием, инструментарием, медицинскими изделиями, мягким инвентарем, приобретение медикаментов и дополнительного питания для беременных и кормящих женщин в размере 40% указанных средств.

Распределение средств, направляемых на оплату труда медицинского персонала, непосредственно оказывающего помощь женщинам в период беременности – заведующим женской консультацией ГБУЗ РК «Судакская городская больница», в период родов и послеродовой период, осуществляется руководителем структурного подразделения медицинской организации - заведующим акушерско-гинекологического отделения стационара ГБУЗ РК «Судакская городская больница», в зависимости от качества оказанной медицинской помощи.

Распределение денежных средств между сотрудниками регистрируется протоколом «О распределении денежных средств полученных от родовых сертификатов (талоны №2)» между врачами специалистами, средним и младшим медперсоналом. Протоколы по распределению денежных средств главному бухгалтеру до 15 числа последующего месяца. Выплату денежных средств по родовым сертификатам осуществлять в месяц подачи протокола, ответственный главный бухгалтер.

Внутри подразделения денежные средства распределяются самостоятельно, согласно данного Положения. Персональную ответственность за распределение денежных средств несет руководитель структурного подразделения медицинской организации (заведующий акушерско-гинекологическим отделением стационара ГБУЗ РК «Судакская городская больница»).

При наличии на конец года невыплаченных денежных средств, выделенных на оплату труда сотрудников, распределить их в виде премий сотрудникам с учётом выполненных объемов работы.

При оказании стационарной помощи женщинам и новорожденным в период родов и послеродовой период качество медицинской помощи оценивается отсутствием следующих критериев:

- а) эклампсия в родах и послеродовом периоде;
- б) случаи родового травматизма новорожденного;
- в) разрывы промежности III - IV степени, разрывы шейки матки III степени, расхождение лонного сочленения;
- г) разрывы матки;
- д) гнойно-септические осложнения в послеродовом периоде;
- е) поздняя неонатальная смерть новорожденного (7 - 27 день);
- ж) осложнения послеродового периода, обусловленные задержкой частей плаценты;
- з) экстирпация матки при осложненных родах.

При отсутствии указанных критериев на оплату труда врачей-специалистов, среднего и младшего медицинского персонала направляются средства в размере **60%** от суммы распределяемых средств.

При наличии одного или более критериев на оплату труда врачей-специалистов, среднего и младшего медицинского персонала направляются средства в размере **50%** от суммы распределяемых средств за каждый конкретный случай.

Ответственный за выписку, выдачу, ведение реестров родовых сертификатов в акушерском отделении ГБУЗ РК «Судакской городской больницы» – старшая акушерка акушерско-гинекологического отделения.

При подаче информации для начисления заработной платы заведующим подается оценка качества работы согласно критериев.

Организацию за распределение денежных средств, выделенных на оплату труда врачей-специалистов и среднего медицинского персонала, участвовавших в проведении профилактических медицинских осмотров указанных детей, и на оплату труда медицинских работников медицинских организаций, привлекаемых для проведения профилактических медицинских осмотров этих детей в соответствии с договорами, заключаемыми медицинскими организациями, осуществляющими проведение профилактических медицинских осмотров детей, поставленных в течение первого года жизни в возрасте до 3 месяцев на диспансерный учет за первые и вторые 6 месяцев жизни, ведение реестров талонов №3 родовых сертификатов возложить на заведующего педиатрической службы.

**4. Средства на оплату услуг за осуществление диспансерного наблюдения ребенка, поставленного в течение первого года жизни в возрасте до 3-х месяцев на диспансерный учет, в размере 65 % от поступивших средств, направляются учреждением на оплату медицинского персонала,**

участвовавших в диспансерном (профилактическом) наблюдении указанных детей.

**Талон 3-1 (за первые шесть месяцев диспансерного наблюдения)**  
Распределяется между персоналом следующим образом:

Наименование должности	%
Заведующий педиатрической службой	20
Врач-педиатр	15
Медицинская сестра врача-педиатра	10
Врач-невролог	7
Медицинская сестра врача-невролога	3
Врач-хирург	7
Медицинская сестра врача-хирурга	3
Врач-стоматолог детский	7
Медицинская сестра врача-стоматолога детского	3
Врач-офтальмолог	7
Медицинская сестра врача-офтальмолога	3
Медицинский персонал КДЛ	8
Врач кабинета УЗИ	5
Медицинская сестра врача-УЗИ	2

**Талон 3-2 (за вторые шесть месяцев диспансерного наблюдения).**

Наименование должности	%
Заведующий педиатрической службой	20
Врач- педиатр	20
Медицинская сестра врача-педиатра	10
Врач-невролог	7
Медицинская сестра врача-невролога	3
Врач-хирург	7
Медицинская сестра врача-хирурга	3
Врач-ортопед	7
Медицинская сестра врача-ортопеда	3
Врач-отоларинголог	7
Медицинская сестра врача-отоларинголога	3
Медицинский персонал КДЛ	5
Врач кабинета функциональной диагностики (ЭКГ)	3
Медицинская сестра врача-функциональной диагностики (ЭКГ)	2

Распределяется между персоналом следующим образом:

Распределение средств на оплату услуг за проведение диспансерного наблюдения ребенка осуществляется руководителем учреждения.

Внутри подразделения денежные средства распределяются самостоятельно между медперсоналом. Персональную ответственность несет заведующий подразделением.

**Комиссия имеет право по результатам экспертизы пересматривать процент выплаты денежных средств.**

5. Распределение средств на оплату услуг осуществляется руководителем учреждения на основании приказа по учреждению.

6. Нормативы на оплату труда включают в себя суммы на оплату единого социального налога.

7. Бухгалтерия ведет обособленный учет средств на оплату услуг, поступивших в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

8. Расходование средств, полученных от оказания амбулаторно-поликлинической и стационарной помощи женщинам в период беременности, в период родов и послеродовый период, направляемых учреждением на приобретение медицинского оборудования, инструментария, мягкого инвентаря, изделий медицинского назначения, медикаментов (за исключением медикаментов, обеспечение которыми осуществляется при оказании амбулаторно-поликлинической помощи) и дополнительного питания беременных и кормящих женщин осуществляется в зависимости от их потребности.

**Приложение 6**  
к коллективному договору

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Судакская городская больница»**

**1. Общие положения**

Порядок выплат стимулирующего характера за качество и интенсивность труда в ГБУЗРК «Судакская городская больница» вводится с целью усиления мотивации труда работников на конечный результат: выполнение плановых объёмных показателей и улучшение качества медицинской помощи на всех этапах лечебно-диагностического процесса.

Установить следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

Порядок определяет механизм оценки деятельности работников и распределения фонда стимулирующих выплат, который формируется ежемесячно из средств, заработанных учреждением за оказанные медицинские услуги в соответствии с договорами в рамках территориальной программы обязательного медицинского страхования (ОМС).

Стимулирующие выплаты не носят постоянного и фиксированного характера и определяются интенсивностью и качеством труда работника.

*Начисление выплат стимулирующего характера производится только в пределах планового фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу.*

Плановыми объёмными показателями являются принятые на данный период времени в установленном порядке единицы учета деятельности, нормы нагрузки на одну штатную должность.

Качество выполняемых работ определяется на основе оценки результатов труда за прошедший отчетный период по критериям оценки деятельности отдельных категорий работников, утвержденным приказом главного врача по учреждению.

Работники, имеющие в отчетном периоде дисциплинарные взыскания, правом на получение вознаграждения не пользуются.

Распределение стимулирующих выплат по критериям качества осуществляется ежемесячно комиссиями, утвержденные приказом главного врача

*«О создании комиссии по оценке качества работы медицинского персонала и распределения фонда стимулирующих выплат работникам ГБУЗ РК «Судакская городская больница».*

**Комиссии представляют 2 (два) уровня:**

**1-й уровень** - структурное подразделение – формируется из 3-х человек: заведующий отделением, старшая медицинская сестра или медицинская сестра структурного подразделения, представитель профсоюзной организации.

Функции комиссии:

- оценивается выполнение показателей эффективности работниками структурного подразделения;

- оформляет решение комиссии протоколом;

- знакомит под роспись работников с оценкой качества их работы.

**2-й уровень** - центральная комиссия Учреждения – формируется из 9 человек: руководитель, заместители руководителя, экономист по труду, главный бухгалтер, инспектор отдела кадров, председатель профсоюзного комитета, юрист, главная сестра медицинская.

Функции комиссии:

- распределяет средства к премированию по структурным подразделениям ;

- определяет размер премии заместителям главного врача, заведующим отделениями, работникам, не входящим в структурные подразделения по утвержденным критериям;

- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев качества;

- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат за качество работы.

Оценка результатов труда работника производится в виде балльного показателя оценки деятельности работника.

Комиссия проводит оценку качества медицинской помощи в соответствии со стандартами медицинской помощи по медицинской документации, данным статистической отчетности, результатам внутриведомственного и вневедомственного контроля, журналам учета жалоб населения.

Итоговый балл по результатам оценки качества определяется по критериям, утвержденные приказом № 58 от 02.2015 года «О создании комиссии по оценке качества работы медицинского персонала и распределения фонда стимулирующих выплат работникам ГБУЗ РК «Судакская городская больница»

**2. Максимальный размер оценки деятельности по балльной системе:**

2.1. для руководителя учреждения – 30 баллов;

- 2.2. для заместителей руководителя и главного бухгалтера - 20 баллов;
- 2.3. для заведующих отделениями - 18 баллов;
- 2.4. для врачей – 15 баллов;
- 2.5. для главных сестер – 15 баллов;
- 2.6. для старших медсестер - 11 баллов; для медицинских сестер, выполняющих обязанности старших медсестер- 11 баллов;
- 2.7. для немедицинского персонала с высшим образованием – 10 баллов;
- 2.8. для медицинских сестер - 10 баллов;
- 2.9. для немедицинского персонала со средним специальным образованием - 8 баллов;
- 2.10. для младшего медицинского персонала - 5 баллов;
- 2.11. для рабочих - 5 баллов.

Исчисленный в баллах показатель оценки качества деятельности работников комиссия 2 уровня передает в планово-экономический отдел до 6 числа следующего месяца.

### **3. Размеры и порядок выплат надбавки стимулирующего характера.**

3.1. Размер надбавки стимулирующего характера определяется как соотношение максимального количества баллов по категориям работников ГБУЗ РК «Судакская городская больница», к имеющемуся фонду денежных средств на выплату надбавки стимулирующего характера для соответствующей категории работников. Данным соотношением определяется стоимость 1 (одного) балла - как денежное выражение оценки качества работы.

Расчет стоимости:

1 балл = Фонд оплаты труда направленный на выплату надбавок стимулирующего характера поделенное на максимальное количество баллов.

3.2. Общий размер надбавки стимулирующего характера по каждому работнику определяется бальной системой оплаты труда (Приказ Министерства здравоохранения РФ № 421 от 28.06.2013 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников).

3.3. Периодичность выплат надбавки стимулирующего характера осуществляется ежемесячно, за предыдущий месяц, следующий за отчетным.

3.4. Надбавки стимулирующего характера не выплачиваются за время отпусков, временной нетрудоспособности, учебы, командировок, при наличии дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб.

3.5. Работникам, отработавшим неполный календарный период в связи с переводом на другую работу, уходом на пенсию, увольнением или по другим уважительным причинам, предусмотренным трудовым законодательством, выплата надбавок стимулирующего характера осуществляется за фактически отработанное время.

3.6. Работники, уволившись по собственному желанию или по инициативе администрации, на которых были наложены административные взыскания и которые не обеспечили своевременное и качественное выполнение работы, премированию не подлежат.

3.7. Комиссия I уровня несет ответственность за правильное оформление протоколов оценки качества работы сотрудников, в соответствии с разработанными и утвержденными критериями;

3.8. Предусмотреть резервный фонд не менее 5% от объема денежных средств, направленных на выплату надбавок стимулирующего характера.

3.9. Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с положением о премировании. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

- Перевыполнение отраслевых норм загрузки;
- Участие в федеральных и региональных программах;
- Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- Инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- Качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- Участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- Своевременность и полнота подготовки отчетности и т.д.

#### **4. Конкретный размер премии определяется в абсолютном раз мере**

4.1. Решение о премировании главного врача, заместителей главного врача и главного бухгалтера осуществляется по решению Министерства здравоохранения.

4.2. Сотрудникам, являющимся внутренними совместителями и осуществляющими отработку рабочего времени выплату надбавки стимулирующего характера приводить из пропорционально занимаемой должности:

- ✓ На 1,0 ставку - максимальное значение оценки качества работы;
- ✓ На 0,75 ставки - максимальное значение не более  $\frac{3}{4}$  оценки качества работы;
- ✓ На 0,5 ставки - максимальное значение не более  $\frac{1}{2}$  оценки качества работы;
- ✓ На 0,25 ставки - максимальное значение не более  $\frac{1}{4}$  оценки качества работы.

4.3. При выполнении работы за временно отсутствующего работника на период (болезни, отпуска, командировки и т.д.) замещающему сотруднику, может проводиться выплата стимулирующих надбавок по результатам оценки качества работы.

4.4. Проверку протоколов по правильности заполнения возложить на экономиста по труду (наличие всех подписей, критериев и установление баллов оценки).

4.5. Основанием для начисления стимулирующих выплат является подписанный протокол 2-го уровня и приказ главного врача.

4.6. Выплаты стимулирующего характера включаются в средний заработок работников при исчислении его для оплаты отпуска, назначений пенсий, пособий и во всех других случаях, предусмотренных законодательством РФ и РК.

**Приложение 7**  
к коллективному договору

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании работников государственного бюджетного учреждения**  
**здравоохранения Республики Крым «Судакская городская больница»**

**1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Премирование - это часть системы материального стимулирования в общем процессе управления ГБУЗ РК «Судакская городская больница». Премирование работников по результатам их работы есть правом организации и зависит от многих причин.

1.2. Положение о премировании работников ГБУЗ РК «Судакская городская больница» разработано в соответствии с другими нормативно-правовыми актами, Устава ГБУЗ РК «Судакская городская больница», и имеет на учете обеспечения единства интересов и подходов подразделений ГБУЗ РК «Судакская городская больница» для достижений высоких окончательных результатов деятельности, как всей больницы, так и каждого работника при выполнении своей работы.

1.3. Это Положение является неотъемлемой частью коллективного договора ГБУЗ РК «Судакская городская больница».

1.4. Работники премируются за качественное, своевременное и в полном объеме выполнения обязанностей, установленных должностными инструкциями, а так- же за личный вклад в общие результаты работы учреждения. Премирование производится по результатам работы за месяц при наличии денежных средств.

1.5. Премирование по всем направлениям производится за счет фактической экономии денежных средств планового фонда оплаты труда.

1.6. Учет затрат фонда оплаты труда ведется с нарастающим итогом с начала учетного года, в случае отсутствия экономии с нарастающим итогом в начале года премия не выплачивается. В случае появления экономии фонда оплаты труда в период до конца учетного года премии могут быть выплачены полном объеме.

**2. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ**

2.1. Премирование осуществляется по результатам работы после подведения итогов за определенный период. Премии по всем направлениям выплачиваются с выплатой заработной платы за месяц.

2.2. Премия начисляется работникам списочного состава на заработную плату, рассчитанную по должностным окладам, тарифным ставкам с учетом доплат и надбавок за фактически отработанное время в отчетном периоде. За работу в праздничные и выходные дни и за сверхурочные работы, премии начисляются на заработную плату по одноразовой тарифной ставке.

2.3. Работники, которые проработали неполный месяц в связи с призывом на военную службу, переводом на другую работу, вступлением в учебное заведение, выходом, на пенсию, увольнением и сокращением штатов и по другим уважительным причинам, премия выплачивается за фактически отработанное время.

2.4. Работникам, которые выполняют работу по совмещению должностей, может осуществляться доплата в размере разницы между должностными окладами отсутствующего работника и работника, который выполняет работу по совмещению.

2.5. Указанная доплата осуществляется в соответствии с приказом ГБУЗРК «Судакская городская больница» о замещении временного отсутствующего работника или совмещении должностей и в случае наличия финансовой возможности ГБУЗ РК «Судакская городская больница».

2.6. Отчетными периодами для начисления премий являются: месяц, год.

2.7. Конкретный размер премии назначает комиссия в составе: главный врач ГБУЗ РК «Судакская городская больница», главный бухгалтер, председатель Профсоюзного комитета, заместитель главного врача по медицинской части, заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе, в зависимости от личного вклада работника в общие результаты работы.

При принятии решения о премировании комиссия учитывает мнение руководителя структурного подразделения, которое должно быть представлено для рассмотрения комиссии в письменной форме.

Максимальный размер премии ограничивается **3 окладами, но не более 30 тысяч рублей.**

2.8. Премирование производится при условии наличия фактической экономии финансовых и материальных ресурсов, которые утвердили соответствующими документами или расчетами.

2.9. Для начисления премии необходимым условием является выполнение таких показателей:

- отсутствие нарушений правил техники безопасности, охраны труда, должностных инструкций, руководящих документов относительно работы с персоналом;
- выполнение в установленные сроки планов, приказов, распоряжений, заданий;
- своевременная и достоверная подача отчетности справок, информации, договоров, заявок;

- выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, квалификационной характеристикой;

2.10. Перечень недостатков в работе, за которые размер премии уменьшается или премия не выплачивается работникам, которые в месяце, за который производится премирование, имели следующей нарушения:

- нарушения дисциплинарного характера, такие как выговор;  
- невыполнение или неудовлетворительного выполнения работником своих обязанностей;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, грубое нарушение условий охраны труда, производственной санитарии, прогулов или отсутствие на рабочем месте без уважительных причин больше 4-х часов на протяжении рабочего дня, а также появление на работе в нетрезвом состоянии;

- утрата, нанесение вреда собственности ГБУЗ РК «Судакская городская больница».

2.11. Работникам, которые уволились с работы в месяце, за который осуществляется премирование, премии не выплачиваются, за исключением тех, кто отработал неполный рабочий месяц с уважительными причинами, среди которых:

- призыв в армию;
- переход на другую работу переводом;
- выход на пенсию;
- увольнение из-за сокращения штатов.

2.12. За время отпусков, временной неработоспособности, период повышения квалификации премии не выплачиваются.

2.13. Работникам, которые выполняют работу в период испытательного срока, премия не выплачивается, но в некоторых случаях, на основании приказа главного врача возможно премирование работников, которые работают на испытательном сроке по решению комиссии.

2.14. Премия не выплачивается работникам, на которых было наложено дисциплинарное взыскание, на все время действия дисциплинарного взыскания.

### **3. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ, УТВЕРЖДЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ПРЕМИИ**

3.1. За оперативное и качественное выполнение особо важных проектов или важных срочных поручений руководства, разработку новых идей, высокую результативность, инициативу при условии экономии фонда оплаты труда выплачивается единовременная премия.

3.2. Сумма единовременной премии определяется отдельно каждому работнику в абсолютном размере, решением комиссии.

#### 4. ИТОГОВЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Контроль за расчеты и начисления премии ведет главный бухгалтер ГБУЗ РК «Судакская городская больница».

4.2. Положение согласовывается с профсоюзным комитетом-ГБУЗ РК «Судакская городская больница».

4.3. Положение утверждается приказом главного врача ГБУЗ РК «Судакская городская больница».

4.4. Внесение изменений и дополнений в Положение возможно по согласованию с Профсоюзным комитетом ГБУЗ РК «Судакская городская больница».

4.5. Данное Положение вступает в силу с момента подписания Коллективного договора.

4.6. Срок действия этого Положения: до его отмены или до принятия нового нормативного документа, который регулирует вопрос о премировании. Положение о премировании является составной частью коллективного договора, оно прекращает свое действие одновременно с окончанием срока, на который был установлен договор.

4.7. Данное Положение должны знать все сотрудники ГБУЗ РК «Судакская городская больница».

4.8. Положение находится в архиве ГБУЗ РК «Судакская городская больница», отделе кадров, бухгалтерии.

**Приложение 8**  
к коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ**

рабочих мест, на которых по результатам специальной оценки условий труда  
установлена выдача молока или других равноценных продуктов

Индивидуальный номер рабочего места	Профессия/ должность/ специальность работника	Количество работников, занятых на аттестованном рабочем месте
1	2	3
	<b>Отделение неотложной помощи</b>	
371083-2016/3	Санитарка	4
371083-2016/4	Медицинская сестра	3
371083-2016/5	Старший фельдшер	1
371083-2016/6	Фельдшер	3
	<b>Отделение анестезиологии и интенсивной терапии</b>	
371083-2016/7	Заведующий отделением, врач-анестезиолог-реаниматолог	1
371083-2016/8	Врач-анестезиолог-реаниматолог	3
371083-2016/9	Медицинская сестра-анестезист	4
371083-2016/13	Старшая медицинская сестра	1
	<b>Хирургическое отделение</b>	
371083-2016/20	Медицинская сестра перевязочной	1
371083-2016/23А	Медицинская сестра операционная	3
371083-2016/23-1А (371083-2016/23А)	Медицинская сестра операционная	2
371083-2016/24	Санитарка	2
371083-2016/25А	Санитарка	2
371083-2016/25-1А (371083-2016/25А)	Санитарка	1
	<b>Инфекционное отделение</b>	
371083-2016/40	Заведующий отделением, врач-инфекционист	1
371083-2016/41	Старшая медицинская сестра	1
371083-2016/42	Медицинская сестра (палатная) (постовая)	4
371083-2016/43	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	4
371083-2016/47	Медицинская сестра процедурной	1
	<b>Акушерское отделение</b>	
371083-2016/55	Медицинская сестра	3
	<b>Хозяйственная служба</b>	
371083-2016/95	Маляр	1
	<b>Стоматологическое отделение</b>	

Индивидуальный номер рабочего места	Профессия/ должность/ специальность работника	Количество работников, занятых на аттестованном рабочем месте
1	2	3
371083-2016/236	Зубной техник	1
	<b>Кабинет "Доверие"</b>	
371083-2016/273	Врач инфекционист	1
371083-2016/274	Медицинская сестра	1
	<b>Кабинет инфекционных заболеваний</b>	
371083-2016/276	Врач-инфекционист	1
371083-2016/277	Медицинская сестра	1
	<b>Кабинет противотуберкулезный</b>	
371083-2016/282	Врач-фтизиатр	1
371083-2016/283	Медицинская сестра	1
	<b>Центральное стерилизационное отделение</b>	
371083-2016/292	Санитарка	1
	<b>Отделение переливания крови</b>	
371083-2016/295	Медицинская сестра операционная	1
371083-2016/296	Санитарка	1
	<b>Отделение рентгенологическое</b>	
371083-2016/302	Санитарка	1
371083-2016/303	Санитарка	1
	<b>Бактериологическая лаборатория</b>	
371083-2016/307	Врач-бактериолог	1
371083-2016/308	Врач-бактериолог	1
371083-2016/310А	Фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник	1
371083-2016/310-1А (371083-2016/310А)	Фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник	1
371083-2016/310-2А (371083-2016/310А)	Фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник	1
	<b>Клинико-диагностическая лаборатория</b>	
371083-2016/311	Заведующий лабораторией, врач-лаборант	1
371083-2016/312	Врач-лаборант	1
371083-2016/313А	Фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник	1
371083-2016/313-1А (371083-2016/313А)	Фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник	1
371083-2016/314А	Фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник	1
371083-2016/314-1А (371083-2016/314А)	Фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник	1
371083-2016/315	Фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник	1
371083-2016/316	Фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный	1

Индивидуальный номер рабочего места	Профессия/ должность/ специальность работника	Количество работников, занятых на аттестованном рабочем месте
1	2	3
	техник	
371083-2016/317	Фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник	1
371083-2016/318А	Санитарка	1
371083-2016/318-1А (371083-2016/318А)	Санитарка	1
371083-2016/318-2А (371083-2016/318А)	Санитарка	1
<b>Физиотерапевтическое отделение</b>		
371083-2016/332А	Санитарка	1
371083-2016/332-1А (371083-2016/332А)	Санитарка	1
371083-2016/333	Санитарка	1
<b>Патологоанатомическое отделение</b>		
371083-2016/334А	Врач-патологоанатом	1
371083-2016/335	Лаборант	1

**Примечание.** Бесплатно молоко выдается работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (ч. 1 ст. 222 ТК РФ). Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н.

Молоко выдается по нормам и в порядке, предусмотренном Нормами и условиями бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н).

Бесплатная выдача молока производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности. Молоко выдается при выполнении работ во вредных условиях труда в течение не менее чем половины рабочей смены (п. 4 Норм и условий бесплатной выдачи молока).

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.

Молоко должно выдаваться в день, когда выполняются работы во вредных условиях труда. Выдача молока за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены, не допускается (п. 7 Норм и условий бесплатной выдачи молока). Выдача и употребление молока должны осуществляться в буфетах, столовых или в помещениях, специально

оборудованных в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями (п. 3 Норм и условий бесплатной выдачи молока).

Вместо молока работнику могут выдаваться равноценные пищевые продукты, перечень и нормы которых приведены в Нормах и условиях бесплатной выдачи молока. Выдача иных продуктов законодательством РФ не предусмотрена.

Дополнительно осуществляется выдача молока и других равноценных продуктов за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда по результатам аттестации рабочих мест, проведенной по старому законодательству до момента истечения срока действия результатов данной аттестации (по действующему приказу).

В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1 (ч. 1), ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2007, N 41, ст. 4844) выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации.

Работникам, получающим вместо молока равноценные пищевые продукты, размер компенсационной выплаты устанавливается исходя из стоимости равноценных пищевых продуктов.

Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц.

Конкретный размер компенсационной выплаты и порядок ее индексации устанавливаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и включаются в коллективный договор. При отсутствии у работодателя представительного органа работников указанные положения включаются в заключаемые с работниками трудовые договоры.

Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации на основе данных компетентного структурного подразделения органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

**Приложение 9**  
к коллективному договору

**НОРМЫ**

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам ГБУЗ РК «Судакская городская больница»

Постановление Министерства труда и социального развития российской Федерации от 29 декабря 1997 г. №68

<i>Наименование структурного подразделения/ наименование профессии (должности)</i>	<i>Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей, средств индивидуальной защиты</i>	<i>Количество во предмете в</i>	<i>Срок носки в месяцах</i>
<b>Вспомогательные службы</b>			
<b>Бактериологическая лаборатория</b>			
Врач - бактериолог Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант) Санитарка (Врач, средний и младший медицинский персонал лабораторий)	Халат хлопчатобумажный		Дежурный
	Фартук прорезиненный с нагрудником		Дежурный
	Перчатки резиновые		До износа
	Парукавники непромокаемые		Дежурные
	Очки защитные		До износа
	На мойке посуды дополнительно:		
	Галоши резиновые маска		Дежурные До износа
<b>Клинико-диагностическая лаборатория</b>			
Заведующий лабораторией, врач клинической лабораторной диагностики Врач клинической лабораторной диагностики Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант) Санитарка (Врач, средний и младший медицинский персонал лабораторий)	Халат хлопчатобумажный		Дежурный
	Фартук прорезиненный с нагрудником		Дежурный
	Перчатки резиновые		До износа
	Парукавники непромокаемые		Дежурные
	Очки защитные		До износа
	На мойке посуды дополнительно:		
	Галоши резиновые маска		Дежурные До износа
<b>Кабинет эндоскопический</b>			
Врач-эндоскопист Медицинская сестра (Врач, средний и младший медицинский персонал процедурных кабинетов, хирургических, гинекологических, урологических, стоматологических и кожно-венерологических отделений и кабинетов)	Фартук непромокаемый		Дежурный
	Перчатки резиновые		До износа
<b>Отделение переливания крови</b>			
Заведующий отделением, врач-трансфузиолог Врач - трансфузиолог Операционная медицинская сестра (Врач и средний медицинский персонал операционных, перевязочных ...)	Фартук непромокаемый		Дежурный
	Перчатки резиновые		До износа
Старшая медицинская сестра Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант) Санитарка (Младший медицинский персонал.	Фартук непромокаемый		Дежурный
	Галоши резиновые		Дежурные
	Перчатки резиновые		До износа

<i>Наименование структурного подразделения/ наименование профессии (должности)</i>	<i>Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей, средств индивидуальной защиты</i>	<i>Количество предметов</i>	<i>Срок носки в месяцах</i>
Занятый мойкой суден, плевательниц и другого медицинского инвентаря)			
<b>Отделение рентгенологическое</b>			
Заведующий отделением, врач — рентгенолог Врач-рентгенолог Старший рентгенолаборант Рентгенолаборант Санитарка (врач, средний и младший медицинский персонал, работающие в рентгеновских кабинетах)	Фартук из просвинцованной резины		Дежурный
	Юбка из просвинцованной резины		Дежурная
	Перчатки из просвинцованной резины		Дежурные
	Перчатки хлопчатобумажные		Дежурные
	Очки для адаптации		До износа
	Перчатки резиновые		До износа
<b>Патологоанатомическое отделение</b>			
Врач-патологоанатом Лаборант Санитарка (младший медицинский персонал, занятый на работе с трупами и трупным материалом)	Комбинезон хлопчатобумажный	2	24
	Галоши резиновые		Дежурные
	Фартук непромокаемый		Дежурный
	Перчатки резиновые		До износа
	Нарукавники клеенчатые		Дежурные
	Очки защитные		До износа
<b>Физиотерапевтическое отделение</b>			
Заведующий отделением, врач - физиотерапевт Медицинская сестра по физиотерапии (Врач и средний медицинский персонал светолечебных кабинетов)	Перчатки диэлектрические		Дежурные
	Очки защитные		До износа
<b>Центральное стерилизационное отделение</b>			
Медицинский дезинфектор (дезинфектор)	Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	до износа	12
	Сапоги резиновые с защитным подпоском	1 пара	12
	Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	12
	Очки защитные		До износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее		До износа
Медицинская сестра стерилизационной Санитарка Младший медицинский персонал. Занятый мойкой суден, плевательниц и другого медицинского инвентаря	Фартук непромокаемый		Дежурный
	Галоши резиновые		Дежурные
	Перчатки резиновые		До износа
<b>Дневной стационар</b>			
Врач-хирург Медицинская сестра (Врач и средний медицинский персонал операционных, перевязочных и гипсовальных комнат, родовых и послеродовых палат)	Фартук непромокаемый		Дежурный
	Перчатки резиновые		До износа
	При работе в операционных с электронинструментарием дополнительно:		
	Галоши диэлектрические		Дежурные
	При работе кварцевых ламп дополнительно:		
Очки защитные		До износа	
<b>Женская консультация</b>			
Заведующий женской консультацией, врач-акушер-гинеколог Врач-акушер-гинеколог Акушерка (Врач, средний и младший медицинский персонал процедурных кабинетов, хирургических, гинекологических,	Фартук непромокаемый		Дежурный
	Перчатки резиновые		До износа

<i>Наименование структурного подразделения/ наименование профессии (должности)</i>	<i>Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей, средств индивидуальной защиты</i>	<i>Количество предметов</i>	<i>Срок носки в месяцах</i>
урологических, стоматологических и кожно-венерологических отделений и кабинетов)			
<b>Кабинет "Доверие"</b>			
<b>Врач -инфекционист</b>	Фартук непромокаемый		Дежурный
<b>Медицинская сестра</b> Врач, средний и младший медицинский персонал процедурных кабинетов, хирургических, гинекологических, урологических, стоматологических и кожно-венерологических отделений и кабинетов	Перчатки резиновые		До износа
<b>Кабинет инфекционных заболеваний</b>			
<b>Врач -инфекционист</b>	Фартук непромокаемый		Дежурный
<b>Медицинская сестра</b> (Врач, средний и младший медицинский персонал процедурных кабинетов, хирургических, гинекологических, урологических, стоматологических и кожно-венерологических отделений и кабинетов)	Перчатки резиновые		До износа
<b>Кабинет кожно-венерологических заболеваний</b>			
<b>Врач-дерматовенеролог</b>	Фартук непромокаемый		Дежурный
<b>Медицинская сестра</b> (Врач, средний и младший медицинский персонал процедурных кабинетов, хирургических, гинекологических, урологических, стоматологических и кожно-венерологических отделений и кабинетов)	Перчатки резиновые		До износа
<b>Кабинет оториноларинголога</b>			
<b>Врач-оториноларинголог</b> (врач-отоларинголог)	Фартук непромокаемый		Дежурный
	Перчатки резиновые		До износа
<b>Кабинет противотуберкулезный</b>			
<b>Врач-фтизиатр</b>	Платье хлопчатобумажное или	3	36
<b>Медицинская сестра</b> (Врач, средний и младший медицинский персонал, кастелянша, сестра-хозяйка, обслуживающие инфекционных, туберкулезных и лепрозных больных в стационарах)	Костюм хлопчатобумажный	3	36
	Перчатки резиновые		До износа
	Тапочки кожаные на резиновой подошве или	1 пара	
	Тапочки кожаные на кожаной подошве	1 пара	
	Чулки хлопчатобумажные или	2 пары	
	Носки хлопчатобумажные	2 пары	
	Респиратор марлевый		До износа
<b>Педиатрическая служба</b>			
<b>Врач-педиатр участковый</b>	<b>При выездах и выходах на участки и линии:</b>		
<b>Врач-педиатр</b>	Плащ из ткани «дрилл - саржа»		Дежурный
<b>Медицинская сестра участковая</b>	Сапоги резиновые	1 пара	
<b>Медицинская сестра (школы)</b> (Врач; средний и младший медицинский персонал)			
<b>Терапевтическая служба</b>			
<b>Врач общей практики (семейный врач)</b>	<b>При выездах и выходах на участки и линии:</b>		
<b>Врач-терапевт участковый</b>	Плащ из ткани «дрилл - саржа»		Дежурный
<b>Медицинская сестра врача общей практики (семейного врача)</b>	Сапоги резиновые	1 пара	
<b>Медицинская сестра участковая</b> (Врач; средний и младший медицинский персонал)			
<b>Стоматологическое отделение</b>			

<i>Наименование структурного подразделения/ наименование профессии (должности)</i>	<i>Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей, средств индивидуальной защиты</i>	<i>Количество предметов</i>	<i>Срок носки в месяцах</i>
Заведующий отделением, врач — стоматолог-хирург Врач- стоматолог детский Врач- стоматолог -терапевт Врач-стоматолог Врач-стоматолог -хирург (Врач, средний и младший медицинский персонал стоматологических отделений и кабинетов)	Фартук непромокаемый		Дежурный
	Перчатки резиновые		До износа
<b>Санитарка</b> Младший медицинский персонал. Занятый мойкой суден, плевательниц и другого медицинского инвентаря	Фартук непромокаемый		Дежурный
	Галоши резиновые		Дежурные
	Перчатки резиновые		До износа
<b>Травматологический кабинет</b>			
Врач -травматолог –ортопед Медицинская сестра перевязочной (Врач и средний медицинский персонал операционных, перевязочных и гипсовальных комнат, родовых и послеродовых палат)	Фартук непромокаемый		Дежурный
	Перчатки резиновые		До износа
	Фартук непромокаемый		Дежурный
	Перчатки резиновые		До износа
	При работе в операционных с электронинструментарием дополнительно:		
	Галоши диэлектрические		Дежурные
<b>Хирургический кабинет</b>			
Врач-хирург Медицинская сестра (Врач и средний медицинский персонал операционных, перевязочных и гипсовальных комнат, родовых и послеродовых палат)	Фартук непромокаемый		Дежурный
	Перчатки резиновые		До износа
	При работе в операционных с электронинструментарием дополнительно:		
	Галоши диэлектрические		Дежурные
<b>Акушерско-гинекологическое отделение</b>			
Заведующий отделением, врач- акушер-гинеколог, Врач-акушер-гинеколог Врач-неонатолог Акушерка Старшая акушерка Медицинская сестра Медицинская сестра палатная (постовая) Младшая медицинская сестра по уходу за больными (Врач и средний медицинский персонал операционных, родовых и послеродовых палат)	Фартук непромокаемый		Дежурный
	Перчатки резиновые		До износа
	При работе в операционных с электронинструментарием дополнительно:		
	Галоши диэлектрические		Дежурные
	При работе кварцевых ламп дополнительно:		
	Очки защитные		До износа
<b>Инфекционное отделение</b>			
Заведующий отделением, врач -инфекционист Старшая медицинская сестра Медицинская сестра процедурной Медицинская сестра палатная (постовая) Младшая медицинская сестра по уходу за больными (врач, средний и младший медицинский персонал, кастелянша, сестра-хозяйка, обслуживающие инфекционных, туберкулезных и лепрозных больных в стационарах)	Платье хлопчатобумажное или	3	36
	Костюм хлопчатобумажный	3	36
	Перчатки резиновые		До износа
	Тапочки кожаные на резиновой подошве или	1 пара	
	Тапочки кожаные на кожаной подошве	1 пара	
	Чулки хлопчатобумажные или	2 пары	
	Носки хлопчатобумажные	2 пары	
	Респиратор марлевый		До износа

<i>Наименование структурного подразделения/ наименование профессии (должности)</i>	<i>Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей, средств индивидуальной защиты</i>	<i>Количество предметов</i>	<i>Срок носки в месяцах</i>
<b>Отделение анестезиологии и интенсивной терапии</b>			
<b>Врач-анестезиолог-реаниматолог</b> <b>Старшая медицинская сестра</b> <b>Медицинская сестра -анестезист</b> <b>Медицинская сестра палатная (постовая)</b> <b>Младшая медицинская сестра по уходу за больными</b> (Врач и средний медицинский персонал операционных, перевязочных и гипсовальных комнат, родовых и послеродовых палат)	Фартук непромокаемый		Дежурный
	Перчатки резиновые		До износа
	При работе в операционных с электроинструментарием дополнительно:		
	Галюни диэлектрические		Дежурные
	При работе кварцевых ламп дополнительно: Очки защитные		До износа
<b>Хирургическое отделение</b>			
<b>Заведующий отделением, врач- хирург</b> <b>Врач- травматолог- ортопед</b> <b>Врач-хирург</b> <b>Врач-хирург дневного стационара</b> <b>Старшая медицинская сестра</b> <b>Операционная медицинская сестра</b> <b>Медицинская сестра палатная (постовая)</b> <b>Медицинская сестра перевязочной</b> <b>Медицинская сестра процедурной</b> <b>Младшая медицинская сестра по уходу за больными</b> (Врач и средний медицинский персонал операционных, перевязочных и гипсовальных комнат, родовых и послеродовых палат)	Фартук непромокаемый		Дежурный
	Перчатки резиновые		До износа
	При работе в операционных с электроинструментарием дополнительно:		
	Галюни диэлектрические		Дежурные
	При работе кварцевых ламп дополнительно: Очки защитные		До износа
<b>Хозяйственная служба</b>			
<b>Заведующий хозяйством</b>	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	12
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12
<b>Уборщик территорий, дворник</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	12
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	12
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	12
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12
	Жилет сигнальный	1 (2 класс защиты)	12
	Куртка на утепляющей прокладке	1	36
	Брюки на утепляющей прокладке	1	36
<b>Водитель автомобиля</b>	При управлении грузовым, специальным автомобилем, автокраном и тягачом:		
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	12
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12
	При управлении автобусом, легковым		

<i>Наименование структурного подразделения/ наименование профессии (должности)</i>	<i>Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей, средств индивидуальной защиты</i>	<i>Количество предметов</i>	<i>Срок носки в месяцах</i>
	<b>автомобилем и санавтобусом:</b>		
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	12
	Перчатки с точечным покрытием	12 пар	12
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов		Дежурные
	<b>При работе на санитарном автомобиле:</b>		
	Халат хлопчатобумажный	1	12
	Перчатки хлопчатобумажные	2 пары	12
	Жилет сигнальный	1 (2 класс защиты)	12
	Куртка на утепляющей прокладке	1	36
	Брюки на утепляющей прокладке	1	36
<b>Столяр (столяр строительный)</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	12
	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	12
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	12
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	12
	Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	12
	Перчатки с точечным покрытием		до износа
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 пары	12
			12
	Щиток защитный лицевой или		до износа
	Очки защитные		до износа
Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		до износа	
<b>Машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 пара	12
	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 пара	12
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником		Дежурный
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов		Дежурные
<b>Маляр</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	12
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.	12
	Головной убор	1 шт.	12
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12
	Перчатки с точечным покрытием	6 пар	12
	Щиток защитный лицевой или		До износа
	Очки защитные		До износа
Средство индивидуальной защиты органов		До износа	

Наименование структурного подразделения/наименование профессии (должности)	Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей, средств индивидуальной защиты	Количество предметов	Срок носки в месяцах
	дыхания фильтрующее		
	<b>При выполнении окрасочных работ пульверизатором:</b>		
	Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов		До износа
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.	12
	Головной убор	1 шт.	12
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12
	Перчатки с точечным покрытием	6 пар	12
	Щиток защитный лицевой или		До износа
	Очки защитные		До износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		До износа
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов		До износа
	<b>При работе с красками на эпоксидной основе:</b>		
	Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов		До износа
	Головной убор	1 шт.	12
	Перчатки с точечным покрытием	6 пар	12
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12
	Очки защитные		До износа
Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		До износа	
Истопник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	12
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	12
	Очки защитные		До износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		До износа
Электромонтер по обслуживанию электроустановок	<b>При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги:</b>		
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	12
	Халат и брики для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	12
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	12
	Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	12
	Перчатки с точечным покрытием		До износа
	Боты или галоши диэлектрические		Дежурные
	Перчатки диэлектрические		Дежурные
	Щиток защитный лицевой или		До износа
	Очки защитные		До износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		До износа
Слесарь –сантехник Техник по эксплуатации сетей и сооружений водопроводно-канализационного хозяйства	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	12
	Сапоги резиновые с защитным подноском или	1 пара	12
	Сапоги ботинные с защитным подноском	1 пара	12
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	12

<i>Наименование структурного подразделения/ наименование профессии (должности)</i>	<i>Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей, средств индивидуальной защиты</i>	<i>Количество предметов</i>	<i>Срок носки в месяцах</i>
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	12
	Щиток защитный лицевой или		До износа
	Очки защитные		До износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее		До износа
<b>Повар</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	12
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	12
	Нарукавники из полимерных материалов		До износа
<b>Кухонный рабочий</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	12
	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
	Нарукавники из полимерных материалов		До износа
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	12
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	12
<i>СВА пгт.Новый Свет</i>			
<i>СВА с.Веселое</i>			
<i>СВА с.Грушевка</i>			
<i>СВА с.Дачное</i>			
<i>СВА с.Морское</i>			
<i>СВА с.Солнечная Долина</i>			
<b>Заведующий амбулаторией, врач общей практики (семейный врач) Врач общей практики (семейный врач) Медицинская сестра врача общей практики (семейного врача) Медицинская сестра Акушерка Фельдшер Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант) (Медицинский персонал ФАПов, амбулатории Врачи, фельдшеры, медицинские сестры, акушерки)</b>	маска		До износа
	сменная обувь (тапочки)		Дежурная
	перчатки		До износа
<b>Медицинская сестра врача общей практики (семейного врача) Медицинская сестра Фельдшер Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант) Акушерка Санитарка Средний медицинский персонал фельдшерско-акушерских пунктов</b>	Фартук непромокаемый		Дежурный
	Перчатки резиновые		До износа
	При работе в операционных с электроинструментарием дополнительно:		
	Галоши диэлектрические		Дежурные
	При работе кварцевых ламп дополнительно:		
Очки защитные		До износа	
<b>Медицинская сестра по физиотерапии Врач и средний медицинский персонал светолечебных кабинетов</b>	Перчатки диэлектрические		Дежурные
	Очки защитные		До износа
<b>Врач-стоматолог (Врач, средний и младший медицинский персонал процедурных кабинетов, хирургических, гинекологических,</b>	Фартук непромокаемый		Дежурный
	Перчатки резиновые		До износа

Наименование структурного подразделения/ наименование профессии (должности)	Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей, средств индивидуальной защиты	Количество предметов	Срок носки в месяцах
урологических, стоматологических и кожно-венерологических отделений и кабинетов)			
<b>ФАП с.Богатовка</b>			
<b>ФАП с.Ворон</b>			
<b>ФАП с.Громовка</b>			
<b>ФАП с.Лесное</b>			
<b>ФАП с.Междуречье</b>			
<b>ФАП с.Переваловка</b>			
<b>ФАП с.Холодовка</b>			
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом- фельдшер <b>Медицинская сестра</b> (Медицинский персонал ФАПа, амбулатории Врачи, фельдшеры, медицинские сестры, акушерки)	маска		До износа
	сменная обувь (тапочки)		Дежурная
	перчатки		До износа
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом- фельдшер <b>Медицинская сестра</b> (Средний медицинский персонал фельдшерско-акушерских пунктов)	Фартук непромокаемый		Дежурный
	Перчатки резиновые		До износа
	При работе в операционных с электроинструментарием дополнительно:		
	Галоши диэлектрические		Дежурные
	При работе кварцевых ламп дополнительно:		
	Очки защитные		До износа
<b>Отделение платных услуг</b>			
<b>Зубной техник</b> (Врач, средний и младший медицинский персонал процедурных кабинетов, хирургических, гинекологических, урологических, стоматологических и кожно-венерологических отделений и кабинетов)	Фартук непромокаемый		Дежурный
	Перчатки резиновые		До износа
	Фартук прорезиненный с нагрудником		Дежурный
	Перчатки резиновые		До износа
	Нарукавники непромокаемые		Дежурные
	Очки защитные		До износа
	На мойке посуды дополнительно:		
	Галоши резиновые		Дежурные
	Маска		До износа

## НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам ГБУЗ РК «Судакская городская больница»  
(дополнительные, при наличии экономии фонда заработной платы)

Приказ Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 г.№65

Наименование структурного подразделения/ наименование профессии (должности)	Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей, средств индивидуальной защиты	Количество предметов	Срок носки в месяцах
<b>Административно-управленческий персонал</b>			
Главный врач Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе Заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе Заместитель главного врача по медицинской части	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
	На время дежурств в стационаре и доме ребенка, а так же при работе в стерильных		

<i>Наименование структурного подразделения/ наименование профессии (должности)</i>	<i>Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей, средств индивидуальной защиты</i>	<i>Количество предметов</i>	<i>Срок носки в месяцах</i>
(врачи, ..)	боксах дополнительно:		
	Тапочки	1	12
<b>Главный врач</b> <b>Заместитель главного врача по АХЧ и безопасности</b> <b>Начальник по гражданской обороне и мобилизационной работе</b> <b>Инженер ведущий</b> <b>Инженер по охране труда</b> (инженер, ... и другие работники на время работы в лечебных кабинетах, больничных и клинических отделений и в стерильных комнатах)	Халат хлопчатобумажный		Дежурный
	Колпак хлопчатобумажный		Дежурный
<b>Главная медицинская сестра</b> (...средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	<b>Примечание. Среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать:</b>		
	Платье хлопчатобумажное.	4	24
	Фартук хлопчатобумажный	4	24
<b>Фармацевт</b> (работники аптечных учреждений (аптек, аптечных пунктов, киосков, складов ...) занятием ... фасовкой, контролем и отпуском лекарств, отпуском и продажей медицинских товаров)	Халат хлопчатобумажный	3	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	3	24
	<b>Работникам, непосредственно занятым изготовлением, контролем и фасовкой лекарств дополнительно:</b>		
	Тапочки кожаные	1	6
<b>Медицинская сестра диетическая</b> (... диетологи, сестры-хозяйки кухонь, пекарен, столовых)	Халат хлопчатобумажный	3	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	3	24
	Тапочки	1	8
<b>Вспомогательные службы</b>			
<b>Бактериологическая лаборатория</b>			
<b>Врач - бактериолог</b> (врачи, ..)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
<b>Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)</b> <b>Санитарка</b> (... лаборанты, средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
	<b>Примечание. Среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать:</b>		
	Платье хлопчатобумажное. Фартук хлопчатобумажный	4 4	24 24
<b>Клинико-диагностическая лаборатория</b>			
<b>Заведующий лабораторией, врач клинической лабораторной диагностики</b> <b>Врач клинической лабораторной диагностики</b> (врачи, ..)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
<b>Медицинский лабораторный техник</b>	Халат хлопчатобумажный	4	24

<i>Наименование структурного подразделения/ наименование профессии (должности)</i>	<i>Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей, средства индивидуальной защиты</i>	<i>Количество предметов</i>	<i>Срок носки в месяцах</i>
<b>(фельдшер-лаборант) Санитарка</b> (... лаборанты, средний и младший медицинский персонал)	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
	<b>Примечание. Среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать:</b>		
	Платье хлопчатобумажное.	4	24
	Фартук хлопчатобумажный	4	24
<b>Информационно-аналитическое отделение</b>			
<b>Врач-методист</b> (врачи...)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
<b>Инженер-программист</b> (Инженер, ... и другие работники на время работы в лечебных кабинетах, больничных и клинических отделений и в стерильных комнатах)	Халат хлопчатобумажный		Дежурный
	Колпак хлопчатобумажный		Дежурный
<b>Кабинет медицинской профилактики</b>			
<b>Заведующий кабинетом, Врач-терапевт, Врач-методист, Фельдшер</b> (врачи, ... средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
<b>Кабинет ультразвуковой диагностики</b>			
<b>Врач ультразвуковой диагностики</b> (врачи...) <b>Медицинская сестра</b> (... средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
	<b>Примечание. Среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать:</b>		
	Платье хлопчатобумажное.	4	24
	Фартук хлопчатобумажный	4	24
<b>Кабинет функциональной диагностики</b>			
<b>Врач функциональной диагностики</b> (врачи...) <b>Медицинская сестра</b> (... средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
<b>Кабинет эндоскопический</b>			
<b>Врач-эндоскопист</b> (врачи...) <b>Медицинская сестра</b> (... средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
	<b>Примечание. Среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать:</b>		
	Платье хлопчатобумажное.	4	24
	Фартук хлопчатобумажный	4	24
<b>Отделение переливания крови</b>			
<b>Заведующий отделением, врач-трансфузиолог</b> <b>Врач-трансфузиолог</b> (врачи...)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
	<b>На время дежурств в стационаре и дома</b>		

Наименование структурного подразделения/ наименование профессии (должности)	Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей, средств индивидуальной защиты	Количество о предметов	Срок носки в месяцах
	ребенка, а так же при работе в стерильных боксах дополнительно:		
	Тапочки	1	12
	При работе в операционных, перевязочных комнатах стационаров, родовых и послеродовых палатах, боксированных операционных по заготовке крови и её препаратов дополнительно:		
	Платье хлопчатобумажное (для женщины)	3	24
	Рубашка и брюки хлопчатобумажные (для мужчин)	3	24
	Чулки (носки) хлопчатобумажные белые	3	12
	Бахилы		Дежурные
Старшая медицинская сестра Операционная медицинская сестра Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант) Санитарка (... средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
	Примечание. Среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать:		
	Платье хлопчатобумажное.	4	24
	Фартук хлопчатобумажный	4	24
	На время дежурств в стационаре и доме ребенка, а так же при работе в стерильных боксах дополнительно:		
	Тапочки	1	12
	Среднему медицинскому персоналу хирургического профиля стационаров вместо тапочек выдавать:		
	Обувь профилактическую (ГУ 17-1501-75)	1	12
	При работе в операционных, перевязочных комнатах стационаров, родовых и послеродовых палатах, боксированных операционных по заготовке крови и её препаратов дополнительно:		
Платье хлопчатобумажное (для женщины)	3	24	
Рубашка и брюки хлопчатобумажные (для мужчин)	3	24	
Чулки (носки) хлопчатобумажные белые	3	12	
Бахилы		Дежурные	
Медицинский регистратор (... средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
<b>Отделение рентгенологическое</b>			
Заведующий отделением, врач — рентгенолог Врач-рентгенолог (врачи, ...) Старший рентгенолаборант Рентгенолаборант Санитарка (лаборанты, средний и младший медицинский персонал, ... рентгенолаборанты)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		
<b>Патологоанатомическое отделение</b>			

<i>Наименование структурного подразделения/ наименование профессии (должности)</i>	<i>Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей, средств индивидуальной защиты</i>	<i>Количество предметов</i>	<i>Срок носки в месяцах</i>
<b>Врач - патологоанатом</b> (врачи, ...) <b>Лаборант</b> <b>Санитарка</b> (лаборанты, средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
	<b>При работе с трупами и трупным материалом дополнительно:</b>		
	Платье хлопчатобумажное или Рубанка и брюки хлопчатобумажные	3 3	24 24
<b>Физиотерапевтическое отделение</b>			
<b>Заведующий отделением, врач - физиотерапевт</b> (врачи, ...) <b>Медицинская сестра по физиотерапии</b> <b>Инструктор по лечебной физкультуре</b> <b>Медицинская сестра по массажу</b> <b>Санитарка</b> (... средний и младший медицинский персонал, ... инструкторы по лечебной физкультуре)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
<b>Центральное стерилизационное отделение</b>			
<b>Медицинский дезинфектор</b> (... средний (в том числе дезинфектор) и младший медицинский персонал) (дезинфектор)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
<b>Санитарка</b> (... средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
<b>Медицинская сестра стерилизационной Санитарка</b> (Средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
<b>Дневной стационар</b>			
<b>Заведующий отделением, Врач-терапевт</b> <b>Врач-невролог</b> <b>Врач-хирург</b> (врачи, ...)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
	<b>На время дежурств в стационаре и доме ребенка, а так же при работе в стерильных боксах дополнительно:</b>		
	Тапочки	1	12
<b>Старшая медицинская сестра</b> <b>Медицинская сестра</b> (Средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	<b>Примечание. Среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать:</b>		
	Платье хлопчатобумажное.	4	24
	Фартук хлопчатобумажный	4	24
<b>Женская консультация</b>			
<b>Заведующий женской консультацией, врач-акушер-гинеколог</b> <b>Врач-акушер-гинеколог</b> (врачи, ...) <b>Акушерка</b> (Средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
	<b>Примечание. Среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать:</b>		
	Платье хлопчатобумажное.	4	24
	Фартук хлопчатобумажный	4	24

<i>Наименование структурного подразделения/ наименование профессии (должности)</i>	<i>Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей, средств индивидуальной защиты</i>	<i>Количество предметов</i>	<i>Срок носки в месяцах</i>
	<b>На время дежурств в стационаре и доме ребенка, а так же при работе в стерильных боксах дополнительно:</b>		
	Тапочки	1	12
<b>Кабинет "Доверие"</b>			
Врач -инфекционист (врачи, ..) Медицинская сестра Санитарка (Средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
<b>Кабинет инфекционных заболеваний</b>			
Врач -инфекционист (врачи, ..) Медицинская сестра (Средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
	<b>При обслуживании больных трахомой дополнительно:</b>		
Перчатки резиновые		Дежурные	
<b>Кабинет кожно-венерологических заболеваний</b>			
Врач-дерматовенеролог (врачи, ..) Медицинская сестра (Средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
<b>Кабинет кардиолога</b>			
Врач-кардиолог Медицинская сестра (врачи, ... средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
<b>Кабинет неврологический</b>			
Врач-невролог Медицинская сестра (врачи, ... средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
<b>Кабинет онкологических заболеваний</b>			
Врач-онколог (врачи, ... средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
<b>Кабинет оториноларинголога</b>			
Врач-оториноларинголог Медицинская сестра (врачи, ... средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
<b>Кабинет офтальмолога</b>			
Врач-офтальмолог Медицинская сестра (врачи, ... средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
<b>Кабинет противотуберкулезный</b>			
Врач-фтизиатр Медицинская сестра (врачи, ... средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
<b>Кабинет процедурный</b>			
Медицинская сестра процедурной (... средний и младший медицинский	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24

<i>Наименование структурного подразделения/ наименование профессии (должности)</i>	<i>Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей, средств индивидуальной защиты</i>	<i>Количество предметов</i>	<i>Срок носки в месяцах</i>
персонал)	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
<b>Кабинет психиатра</b>			
Врач-психиатр	Халат хлопчатобумажный	4	24
Медицинская сестра	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
(врачи, ... средний и младший медицинский персонал)	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
<b>Кабинет эндокринолога</b>			
Врач-эндокринолог	Халат хлопчатобумажный	4	24
(врачи, ... средний и младший медицинский персонал)	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
<b>Педиатрическая служба</b>			
Заведующий отделением, врач-педиатр	Халат хлопчатобумажный	4	24
Врач-педиатр участковый	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
Медицинская сестра (школы)	Полотенце	4	24
Медицинская сестра участковая	Щетка для мытья рук		Дежурная
(врачи, ... средний и младший медицинский персонал)	На время дежурств в стационаре и дома ребенка, а так же при работе в стерильных боксах дополнительно:		
	Тапочки	1	12
<b>Терапевтическая служба</b>			
Врач общей практики (семейный врач)	Халат хлопчатобумажный	4	24
Врач-терапевт участковый	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
Медицинская сестра врача общей практики (семейного врача)	Полотенце	4	24
Медицинская сестра участковая	Щетка для мытья рук		Дежурная
(врачи, ... средний и младший медицинский персонал)			
<b>Подклиника</b>			
Заведующий поликлиникой, врач-терапевт	Халат хлопчатобумажный	4	24
Старшая медицинская сестра			
Санитарка			
Сестра-хозяйка			
(врачи, ... средний и младший медицинский персонал)	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
<b>Регистратура</b>			
Заведующий регистратурой	Халат хлопчатобумажный	4	24
Медицинский регистратор	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
(... средний и младший медицинский персонал)	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
<b>Стоматологическое отделение</b>			
Заведующий отделением, врач — стоматолог-хирург	Халат хлопчатобумажный	4	24
Врач-стоматолог детский			
Врач-стоматолог общей практики	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
Врач-стоматолог-терапевт	Полотенце	4	24
Врач-стоматолог	Щетка для мытья рук		Дежурная
Врач-стоматолог —хирург			
Зубной техник			
Медицинская сестра			
Медицинский регистратор			
Старшая медицинская сестра			
Санитарка			
(врачи, ... средний и младший медицинский персонал)			

<i>Наименование структурного подразделения/ наименование профессии (должности)</i>	<i>Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей, средств индивидуальной защиты</i>	<i>Количество предметов</i>	<i>Срок носки в месяцах</i>	
<b>Медицинский регистратор</b> (... средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24	
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24	
	Полотенце	4	24	
<i>Кабинет неотложной медицинской помощи/кабинет медицинской профилактики</i>				
<b>Врач-терапевт</b> <b>Фельдшер</b> <b>Медицинская сестра</b> (врачи, ... средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24	
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24	
	Полотенце	4	24	
	Щетка для мытья рук		Дежурная	
<i>Травматологический кабинет</i>				
<b>Врач -травматолог -ортопед</b> <b>Медицинская сестра перевязочной</b> (врачи, ... средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24	
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24	
	Полотенце	4	24	
	Щетка для мытья рук		Дежурная	
<i>Хирургический кабинет</i>				
<b>Врач-хирург</b> <b>Медицинская сестра</b> (врачи, ... средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24	
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24	
	Полотенце	4	24	
	Щетка для мытья рук		Дежурная	
<i>Акушерско-гинекологическое отделение</i>				
<b>Заведующий отделением, врач-акушер-гинеколог,</b> <b>Врач-акушер-гинеколог</b> <b>Врач-неонатолог</b> <b>Акушерка</b> <b>Старшая акушерка</b> <b>Медицинская сестра</b> <b>Медицинская сестра палатная (постовая)</b> <b>Младшая медицинская сестра по уходу за больными</b> <b>Санитарка</b> <b>Сестра-хозяйка</b> (врачи, ... средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24	
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24	
	Полотенце	4	24	
	Щетка для мытья рук		Дежурная	
	Примечание. Среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать:			
	Платье хлопчатобумажное.	4	24	
	Фартук хлопчатобумажный	4	24	
	На время дежурств в стационаре и дома ребенка, а так же при работе в стерильных боксах дополнительно:			
	Тапочки	1	12	
	Среднему медицинскому персоналу хирургического профиля стационаров вместо тапочек выдавать:			
	Обувь профилактическую (ТУ 17-1501-75)	1	12	
	При работе в операционных, перевязочных комнатах стационаров, родовых и послеродовых палатах, боксированных операционных по заготовке крови и её препаратов дополнительно:			
	Платье хлопчатобумажное (для женщин)	3	24	
	Рубанка и брюки хлопчатобумажные (для мужчин)	3	24	
	Чулки (носки) хлопчатобумажные белые	3	12	
	Бахилы		Дежурные	
<i>Инфекционное отделение</i>				
<b>Заведующий отделением, врач -инфекционист</b> <b>Старшая медицинская сестра</b> <b>Медицинская сестра процедурной</b> <b>Медицинская сестра палатная (постовая)</b> <b>Младшая медицинская сестра по уходу за больными</b>	Халат хлопчатобумажный	4	24	
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24	
	Полотенце	4	24	
	Щетка для мытья рук		Дежурная	
	Примечание. Среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать:			

<i>Наименование структурного подразделения/ наименование профессии (должности)</i>	<i>Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей, средств индивидуальной защиты</i>	<i>Количество предметов</i>	<i>Срок носки в месяцах</i>
<b>Санитарка</b> <b>Сестра-хозяйка</b> (врачи, ... средний и младший медицинский персонал)	Платье хлопчатобумажное.	4	24
	Фартук хлопчатобумажный	4	24
	На время дежурств в стационаре и доме ребенка, а так же при работе в стерильных боксах дополнительно:		
	Тапочки	1	12
	Среднему медицинскому персоналу хирургического профиля стационаров вместо тапочек выдавать:		
	Обувь профилактическую (ГУ 17-1501-75)	1	12
	При работе в операционных, перевязочных комнатах стационаров, родовых и послеродовых палатах, боксированных операционных по заготовке крови и её препаратов дополнительно:		
	Платье хлопчатобумажное (для женщин)	3	24
	Рубашка и брюки хлопчатобумажные (для мужчин)	3	24
	Чулки (носки) хлопчатобумажные белые	3	12
Бахилы		Дежурные	
<b>Неврологическое отделение</b>			
<b>Заведующий отделением,</b> <b>Врач-невролог</b> <b>Врач-невролог дневного стационара</b> <b>Старшая медицинская сестра</b> <b>Медицинская сестра палатная (постовая)</b> <b>Младшая медицинская сестра по уходу за больными</b> (врачи, ... средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
	Примечание. Среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать:		
	Платье хлопчатобумажное.	4	24
	Фартук хлопчатобумажный	4	24
	На время дежурств в стационаре и доме ребенка, а так же при работе в стерильных боксах дополнительно:		
	Тапочки	1	12
	Среднему медицинскому персоналу хирургического профиля стационаров вместо тапочек выдавать:		
	Обувь профилактическую (ГУ 17-1501-75)	1	12
	При работе в операционных, перевязочных комнатах стационаров, родовых и послеродовых палатах, боксированных операционных по заготовке крови и её препаратов дополнительно:		
	Платье хлопчатобумажное (для женщин)	3	24
	Рубашка и брюки хлопчатобумажные (для мужчин)	3	24
	Чулки (носки) хлопчатобумажные белые	3	12
Бахилы		Дежурные	
<b>Отделение анестезиологии и интенсивной терапии</b>			
<b>Врач-анестезиолог-реаниматолог</b> <b>Старшая медицинская сестра</b> <b>Медицинская сестра -анестезист</b> <b>Медицинская сестра палатная (постовая)</b> <b>Младшая медицинская сестра по уходу за больными</b> <b>Сестра-хозяйка</b>	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
	Примечание. Среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать:		
	Платье хлопчатобумажное.	4	24

<i>Наименование структурного подразделения/ наименование профессии (должности)</i>	<i>Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей, средств индивидуальной защиты</i>	<i>Количество предметов</i>	<i>Срок носки в месяцах</i>
(врачи, ... средний и младший медицинский персонал)	Платье хлопчатобумажное.	4	24
	Фартук хлопчатобумажный	4	24
	<b>На время дежурств в стационаре и доме ребенка, а так же при работе в стерильных боксах дополнительно:</b>		
	Тапочки	1	12
	<b>Среднему медицинскому персоналу хирургического профиля стационаров вместо тапочек выдавать:</b>		
	Обувь профилактическую (ГУ 17-1501-75)	1	12
	<b>При работе в операционных, перевязочных комнатах стационаров, родовых и послеродовых палатах, боксированных операционных по заготовке крови и её препаратов дополнительно:</b>		
	Платье хлопчатобумажное (для женщин)	3	24
	Рубашка и брюки хлопчатобумажные (для мужчин)	3	24
	Чулки (носки) хлопчатобумажные белые	3	12
Бахилы		Дежурные	
<b>Отделение неотложной помощи</b>			
Заведующий отделением, врач –терапевт Медицинская сестра палатная (постовая) Старший фельдшер Фельдшер Санитарка Санитар (врачи, ... средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
	<b>Примечание. Среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать:</b>		
	Платье хлопчатобумажное.	4	24
	Фартук хлопчатобумажный	4	24
	<b>На время дежурств в стационаре и доме ребенка, а так же при работе в стерильных боксах дополнительно:</b>		
	Тапочки	1	12
	<b>Среднему медицинскому персоналу хирургического профиля стационаров вместо тапочек выдавать:</b>		
	Обувь профилактическую (ГУ 17-1501-75)	1	12
	<b>При работе в операционных, перевязочных комнатах стационаров, родовых и послеродовых палатах, боксированных операционных по заготовке крови и её препаратов дополнительно:</b>		
	Платье хлопчатобумажное (для женщин)	3	24
	Рубашка и брюки хлопчатобумажные (для мужчин)	3	24
	Чулки (носки) хлопчатобумажные белые	3	12
Бахилы		Дежурные	
<b>Педиатрическое отделение</b>			
Заведующий отделением, врач-педиатр Врач-педиатр дневного стационара Старшая медицинская сестра Медицинская сестра палатная (постовая) Младшая медицинская сестра по уходу за больными Санитарка Сестра-хозяйка (врачи, ... средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
	<b>Примечание. Среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать:</b>		
	Платье хлопчатобумажное.	4	24
	Фартук хлопчатобумажный	4	24
	<b>На время дежурств в стационаре и доме</b>		

Наименование структурного подразделения/ наименование профессии (должности)	Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей, средств индивидуальной защиты	Количество предметов	Срок носки в месяцах
	ребенка, а так же при работе в стерильных боксах дополнительно:		
	Тапочки	1	12
	Среднему медицинскому персоналу хирургического профиля стационаров вместо тапочек выдавать:		
	Обувь профилактическую (ГУ 17-1501-75)	1	12
	При работе в операционных, перевязочных комнатах стационаров, родовых и послеродовых палатах, боксированных операционных по заготовке крови и её препаратов дополнительно:		
	Платье хлопчатобумажное (для женщины)	3	24
	Рубанка и брюки хлопчатобумажные (для мужчин)	3	24
	Чулки (носки) хлопчатобумажные белые	3	12
	Бахилы		Дежурные
<b>Терапевтическое отделение</b>			
Заведующий отделением, врач-терапевт	Халат хлопчатобумажный	4	24
Врач-терапевт дневного стационара	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
Старшая медицинская сестра	Полотенце	4	24
Медицинская сестра палатная (постовая)	Щетка для мытья рук		Дежурная
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	Примечание. Среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать:		
Санитарка	Платье хлопчатобумажное.	4	24
Сестра-хозяйка	Фартук хлопчатобумажный	4	24
(врачи, ... средний и младший медицинский персонал)	На время дежурств в стационаре и доме ребенка, а так же при работе в стерильных боксах дополнительно:		
	Тапочки	1	12
	Среднему медицинскому персоналу хирургического профиля стационаров вместо тапочек выдавать:		
	Обувь профилактическую (ГУ 17-1501-75)	1	12
	При работе в операционных, перевязочных комнатах стационаров, родовых и послеродовых палатах, боксированных операционных по заготовке крови и её препаратов дополнительно:		
	Платье хлопчатобумажное (для женщины)	3	24
	Рубанка и брюки хлопчатобумажные (для мужчин)	3	24
	Чулки (носки) хлопчатобумажные белые	3	12
	Бахилы		Дежурные
Санитар	Халат хлопчатобумажный	4	24
Санитарка	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
(... средний и младший медицинский персонал)	Полотенце	4	24
<b>Хирургическое отделение</b>			
Заведующий отделением, врач-хирург	Халат хлопчатобумажный	4	24
Врач-травматолог-ортопед	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
Врач-хирург	Полотенце	4	24
Врач-хирург дневного стационара	Щетка для мытья рук		Дежурная
Старшая медицинская сестра	Примечание. Среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать:		
Операционная медицинская сестра	Платье хлопчатобумажное.	4	24
Медицинская сестра палатная (постовая)	Фартук хлопчатобумажный	4	24
Медицинская сестра перевязочной			
Медицинская сестра процедурной			

<i>Наименование структурного подразделения/ наименование профессии (должности)</i>	<i>Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей, средств индивидуальной защиты</i>	<i>Количество предметов</i>	<i>Срок носки в месяцах</i>
Младшая медицинская сестра по уходу за больными Санитарка Сестра-хозяйка (врачи, ... средний и младший медицинский персонал)	На время дежурств в стационаре и доме ребенка, а так же при работе в стерильных боксах дополнительно:		
	Тапочки	1	12
	Среднему медицинскому персоналу хирургического профиля стационаров вместо тапочек выдавать:		
	Обувь профилактическую (ГУ 17-1501-75)	1	12
	При работе в операционных, перевязочных комнатах стационаров, родовых и послеродовых палатах, боксированных операционных по заготовке крови и её препаратов дополнительно:		
	Платье хлопчатобумажное (для женщин)	3	24
	Рубанка и брюки хлопчатобумажные (для мужчин)	3	24
	Чулки (носки) хлопчатобумажные белые	3	12
	Бахилы		Дежурные
<i>Хозяйственная служба</i>			
Механик Столяр (Инженер, техник, электромонтер, слесарь и другие работники на время работы в лечебных кабинетах, больничных и клинических отделений и в стерильных комнатах)	Халат хлопчатобумажный		Дежурный
	Колпак хлопчатобумажный		Дежурный
Заведующий складом (Кладовщики и подсобные рабочие кладовых пищевых продуктов и продовольственных складов) (Рабочие по перевозке пищевых продуктов вне помещения)	Халат хлопчатобумажный	3	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажный	3	24
	Халат из плотной хлопчатобумажной ткани	3	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	3	24
	Галоши резиновые	1	12
Уборщик служебных помещений Подсобный рабочий (Подсобные рабочие и уборщицы)	Халат из плотной хлопчатобумажной ткани	3	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	3	24
	Фартук с нагрудником из плотной ткани	2	12
	Тапочки	1	6
<i>СВА пгт.Новый Свет</i>			
<i>СВА с.Веселое</i>			
<i>СВА с.Грушевка</i>			
<i>СВА с.Дачное</i>			
<i>СВА с.Морское</i>			
<i>СВА с.Солнечная Долина</i>			
Заведующий амбулаторией, врач общей практики (семейный врач) Врач общей практики (семейный врач) Медицинская сестра врача общей практики (семейного врача) Медицинская сестра Медицинская сестра по физиотерапии Акушерка Фельдшер Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант) Санитарка Сестра-хозяйка (Врачи, Лаборанты Средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная

<i>Наименование структурного подразделения/ наименование профессии (должности)</i>	<i>Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей, средств индивидуальной защиты</i>	<i>Количество предметов</i>	<i>Срок носки в месяцах</i>
Сестры-хозяйки Уборщицы лечебно-профилактических учреждений)			
<b>Уборщик служебных помещений</b> <b>Подсобный рабочий</b> (Подсобные рабочие и уборщицы)	Халат из плотной хлопчатобумажной ткани	3	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	3	24
	Фартук с нагрудником из плотной ткани	2	12
	Тапочки	1	6
<b>Врач-стоматолог</b> (врачи, ..)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
<i>ФАП с. Богатовка</i>			
<i>ФАП с. Ворон</i>			
<i>ФАП с. Громовка</i>			
<i>ФАП с. Лесное</i>			
<i>ФАП с. Мезодуречье</i>			
<i>ФАП с. Переваловка</i>			
<i>ФАП с. Холодовка</i>			
<b>Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом- фельдшер</b> <b>Медицинская сестра</b> <b>Санитарка</b> (Средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
<b>Источники печного отопления учреждений здравоохранения</b>	Халат хлопчатобумажный	2	12
	Колпак или косынка хлопчатобумажный	2	12
<i>Отделение платных услуг</i>			
<b>Заведующий отделением, врач-терапевт</b> <b>Врач-стоматолог-ортопед</b> (врачи, ..)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная
	Перчатки резиновые		До износа
	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
<b>Зубной техник</b>	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
<b>Медицинский регистратор</b> <b>Медицинская сестра</b> (Средний и младший медицинский персонал)	Халат хлопчатобумажный	4	24
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
	Полотенце	4	24
	Щетка для мытья рук		Дежурная

**Примечание 1.** Порядок выдачи работникам СИЗ установлен Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н (далее - Правила обеспечения СИЗ).

Обязанность по обеспечению работников СИЗ возлагается на работодателей - юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности (абз. 7 ч. 2 ст. 212, ч. 3 ст. 221 ТК РФ, п. 2 Правил обеспечения СИЗ).

Работодатель вправе выдавать работникам только СИЗ, соответствующие требованиям безопасности и прошедшие процедуру подтверждения соответствия, а также маркированные единым знаком обращения продукции на рынке государств - членов Таможенного союза (ст. 5 Технического регламента Таможенного союза (ТР ТС 019/2011), Письмо Минтруда России от 06.03.2017 N 15-2/ООГ-577).

СИЗ выдаются лицам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в

соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи СИЗ и на основании результатов специальной оценки условий труда (ч. 1 ст. 221 ТК РФ, абз. 1 п. 4, п. 5 Правил обеспечения СИЗ).

Под особыми температурными условиями следует понимать ежегодные сезонные изменения температуры и особенности производственного процесса (охлаждающий, нагревающий микроклимат в помещении, который определяется по результатам спецоценки условий труда), а под загрязнением - общие производственные загрязнения рабочих помещений, элементов производственного оборудования и др. Такие разъяснения приведены в письме Минтруда России от 20.09.2016 N 15-2/ООГ-3388.

Типовые нормы определяют **минимальные** требования к перечню СИЗ, выдаваемых для защиты от вредных и (или) опасных производственных факторов, поэтому выдавать работникам предусмотренные типовыми нормами СИЗ не в полном объеме не допускается (письмо Минтруда России от 30.09.2016 N 15-2/ООГ-3519).

**Примечание 2.** Работодатель вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников), а также своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи СИЗ, которые обеспечивают по сравнению с типовыми нормами лучшую защиту от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, особых температурных условий либо загрязнения (абз. 1 п. 6 Правил обеспечения СИЗ, письмо Минтруда России от 30.09.2016 N 15-2/ООГ-3519).

**Приложение 10**  
к коллективному договору

**НОРМЫ**

бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств

N п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Кому выдаются
<b>I. ЗАЩИТНЫЕ СРЕДСТВА</b>				
1	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующее)	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл	Врачи, средний и младший медицинский персонал: Вспомогательные службы Поликлиника Стационар ФАП, СВА выполняющие данные виды работ
<b>II. ОЧИЩАЮЩИЕ СРЕДСТВА</b>				
7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Врачи, средний и младший медицинский персонал: Вспомогательные службы Поликлиника Стационар ФАП, СВА АУП Хозяйственная служба

**Примечание.** Смывающие и (или) обезвреживающие средства выдаются в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н. Эти

средства выдаются один раз в месяц в соответствующем количестве в зависимости от вида выполняемых работ и производственных факторов.

Порядок выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств установлен Стандартом безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами", утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н (далее - Стандарт безопасности). Он распространяется на работодателей - юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности (п. 2 Стандарта безопасности).

**Приложение № 11**  
к коллективному договору

**СОГЛАШЕНИЕ**  
**по охране труда в государственного бюджетного учреждения здравоохранения**  
**Республики Крым «Судакская городская больница»**

Наименование мероприятий	Срок исполнения	Исполнители, привлекаемые к выполнению мероприятий
<b>I. Организационные мероприятия</b>		
Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда	2-е полугодие 2019 года	инженер по охране труда, руководители структурных подразделений, специалисты
Разработка системы управления охраной труда в учреждении	До конца 2018 года	инженер по охране труда, руководители структурных подразделений, специалисты
<b>II. Технические мероприятия</b>		
Установка пожарной сигнализации	2-е полугодие 2019 года	Заместитель главного врача по АХЧ и безопасности
Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях	2018- 2019 год	Заместитель главного врача по АХЧ и безопасности
Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами	Постоянно, в соответствии с требованиями законодательства	Инженер ведущий, ответственный за электрохозяйство
<b>III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>		
Оснащение (замена) помещений хозяйственной службы, автомобилей аптечками для оказания первой помощи в соответствии с требованиями законодательства	1-е полугодие 2019 года	Заместитель главного врача по АХЧ и безопасности

Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений	2018-2019 год	Заместитель главного врача по АХЧ и безопасности
Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин)	До конца 2019 года	Заместитель главного врача по АХЧ и безопасности