

От Работодателя:

Главный врач

ГБУЗ РК «КРКПБ №1

им. Н.И. Балабана»

 В.В. Соико

«22» 05 2019 года



От работников:

Председатель Профсоюзного

комитета ГБУЗ РК «КРКПБ №1

им. Н.И. Балабана»

 Г.В. Авдиенко

«22» 05 2019



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения  
Республики Крым

«Крымская республиканская клиническая психиатрическая больница  
№ 1 им. Н.И. Балабана»

22.05.2019 – 21.05.2022 годы

Вступает в силу

«22» 05 2019 г.

г. Симферополь

2019 г.

**Содержание коллективного договора**

1. Общие положения .....	3-5
2. Общие обязательства сторон .....	5-7
3. Трудовые отношения и трудовой договор .....	7-9
4. Рабочее время .....	9-11
5. Время отдыха .....	11-39
6. Оплата труда.....	39-60
7. Условия и охрана труда работников .....	60-63
8. Гарантии в области занятости .....	63-66
9. Социальные гарантии .....	66-67
10. Социальная защита молодежи .....	67-68
11. Обеспечение условий деятельности профсоюзного комитета.....	68-69
12. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях .....	70

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Сторонами коллективного договора являются:  
Работодатель - Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымская республиканская клиническая психиатрическая больница №1 им. Н.И. Балабана» (далее - Учреждение) в лице главного врача Сойко Вячеслава Васильевича (далее - Работодатель), действующего на основании Устава Учреждения и работники Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымская республиканская клиническая психиатрическая больница №1 им. Н.И. Балабана» профессионального союза работников здравоохранения РФ в лице председателя Авдиенко Григория Владимировича (именуемые далее - Профсоюзный комитет).

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работы учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

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», приказа Министерства труда и социальной защиты Республики Крым от 04.02.2019 № 62, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, региональным Соглашением на 2019 – 2022 годы, и распространяется на всех работников Учреждения 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; условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определяющим соблюдение трудового законодательства; 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 Учреждения здравоохранения.

1.5. Нормы регионального соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными

1.6. Законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении Коллективного договора.

1.7. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Коллективного договора.

1.8. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с момента подписания его Сторонами

По истечении срока действия коллективного договора Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (на срок не более трех лет) или заключить новый коллективный договор. (ст.43 ТК РФ).

Условия Договора обязательны для его сторон.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положения работников по сравнению с Коллективным договором.

В течение 7 дней с даты уведомительной регистрации Работодатель направляет Коллективный договор на ознакомление работникам.

При приеме на работу Работодатель знакомит работника с настоящим Договором.

Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения и его обособленного структурного подразделения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Учреждением, характера выполняемой работы.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с Работодателем.

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

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

1.10. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымская республиканская клиническая психиатрическая больница №1 им. Н.И. Балабана», защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.11. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников Учреждения, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.12. 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.

1.13. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним Коллективным договором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

1.14. 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).

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

1.16. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства (профсоюзной организацией и работодателем), их представителями, соответствующими органами по труду.

1.17. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. (ст.51 ТК РФ)

1.18. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

## 2. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни работникам Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;
- реализовать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное пенсионное и социальное страхование работников.
- повышать профессиональный уровень работников

Повышение квалификации – это вид дополнительного профессионального образования, которое в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 01.07.2013г. №499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» проводится в течение всей трудовой деятельности работников. Работодатель обязан направлять на обучение работников, если это является условием выполнения ими конкретных видов деятельности (ТК РФ ч.4 ст. 196).

Согласно ТК РФ ч.2 ст. 197 работодатель, направляющий работника на обучение, должен заключить с ним дополнительный договор (соглашение).

2.2. Принимать решения при обязательном участии Профсоюзного комитета в следующих случаях:

- при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя, в случаях предусмотренных действующим трудовым законодательством ( ст.81 ТК РФ );
- при принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81.
- при рассмотрении результатов расследования несчастных случаев на производстве и профзаболеваний для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229, 229.1., ст. 229.2., ст. 229.3., 230 ТК РФ).

2.3. Принимать решения с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со статьями 371, 372 и 373 ТК РФ по следующим вопросам:

- ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (ч. 7 ст. 74 ТК РФ);
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза по пунктам 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ);

- сокращение численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам в случаях, указанных в ст. 99 ТК РФ);
- составление графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135, 144 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- определение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ст. 196 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ).

2.4. Представитель Профсоюзного комитета участвуют:

- в тарификационной комиссии по определению размеров должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов и служащих, ставок рабочих, а также размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения;
- в комиссиях по аттестации работников, которые могут послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
- в составе комиссии (комитета) по охране труда на паритетной основе (ст. 218 ТК РФ);
- в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229 ТК РФ);

2.5. Только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ) допускается, помимо общего порядка увольнения, увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ) руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений, не освобожденных от основной работы.

2.6. По требованию Профсоюзного комитета Работодатель обязан рассмотреть заявление о нарушении со стороны представителя Работодателя, руководителем структурного подразделения Учреждения их заместителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы о труде, условий

Коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст. 195 ТК).

2.7. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения в рамках настоящего Коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать в Учреждении укреплению трудовой дисциплины, занятости, охраны труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Коллективного договора;
- обеспечить контроль за обеспечением Работодателем безопасных и здоровых условий труда.

2.8. Работодатель должен предоставить проверяющей стороне всю имеющуюся у него информацию, необходимую для оценки хода (результатов) выполнения Договора.

2.9. 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 принятых обязательств.

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

Стороны договорились о том, что:

3.1. 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).

3.2. 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 (ст.67 ТК РФ).

3.3. Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.

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

3.5. 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).

3.6. 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.

3.7. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

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

3.9. 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.

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

3.11. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3.12. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

### **РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

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

3.14. 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).

3.15. В случае изменения организационных или технологических условий труда в Учреждении предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе в обособленных структурных подразделениях.

### **ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:**

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

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

3.18. 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.

3.19. Обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2. В учреждении применяются следующие режимы рабочего времени:

– нормальный режим работы;

– сокращенная продолжительность рабочего времени;

– неполная рабочая неделя, которая устанавливается по соглашению сторон.

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

4.4. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации. (Приказ Наркомздрава СССР от 12.12.40 № 584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников», постановление Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 (с изм. и доп.) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день». Раздел 40. «Здравоохранение»).

4.5. Неполное рабочее время устанавливается по согласованию между работником и Работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время:

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

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

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

4.6. Рабочее время педагогических и иных работников, регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

4.8. Для работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ)

4.9. Учреждение работает по пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями.

4.10. Рабочее время по совместительству не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (ст.284 ТК РФ).

## **РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ**

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

- беременных женщин;
- одного 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 (ст.93 ТК РФ).

4.12. 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 Учреждении может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников.

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

4.13. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.14. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа по согласованию с Профсоюзным комитетом. За работу в выходной и нерабочий праздничный день

выплачивается дополнительное вознаграждение в размерах, предусмотренных статьей 153 ТК РФ.

4.15. 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.

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

4.17. 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).

## 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

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

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

5.4. В соответствии с законодательством работникам Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные отпуска (не менее 3 календарных дней ст. 119 ТК РФ):

- работникам с ненормированным рабочим днем. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем в Учреждении, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации – органами власти субъекта Российской Федерации. Для работающих по совместительству не более четырех часов в день (ст. 284 ТК РФ), наниматель не имеет право устанавливать ненормированный рабочий день. Применить данную директиву статьи 101 ТК РФ он может только тогда, когда работник вне основной работы трудится всю смену (целый день) при укороченной рабочей неделе.
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (продолжительностью, установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда,

работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день». (ст.119 ТК РФ и Федеральным законом от 28.12.2013г. №421 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О СОУТ» ст.15п.3

5.5. 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).

Перечень структурных подразделений, профессий, должностей работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день с вредными условиями труда и на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

<b>Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации</b>	<b>Продолжительность рабочей недели, рабочего дня, (часов, минут при 5-ти дневной рабочей неделе)</b>	<b>Продолжительность дополнительного отпуска за вредные условия труда (календарные дни)</b>	<b>Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, (календарные дни)</b>
1	2	3	4
<b>АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ</b>			
Главный врач	39-часовая рабочая неделя; 7,48	35	7
Заместитель главного врача по медицинской части	39-часовая рабочая неделя; 7,48	нет	14
Заместитель главного врача по медицинской части	39-часовая рабочая неделя; 7,48	нет	14
Заместитель главного врача по медицинской части	39-часовая рабочая неделя; 7,48	нет	14
Заместитель главного врача по работе с сестринским персоналом	39-часовая рабочая неделя; 7,48	нет	14
Заместитель главного врача по хозяйственным вопросам	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	14
Заместитель главного врача по безопасности	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	14
Заместитель главного врача по	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	14

экономическим вопросам			
Главная медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	28	нет
Заместителя главного врача по общим вопросам	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	14
Заведующий хозяйством	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	12
Юрисконсульт	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	14
Юрисконсульт	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	14
Делопроизводитель	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Инженер (по обслуживанию медицинского оборудования) вед	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Инженер-энергетик (энергетик)	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	14
Инженер (водопроводно-канализационной службы)	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	14
Инженер (газовой службы)	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	7
Специалист по охране труда	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	7
Инженер программист	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Инженер по метрологии	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	5
Инженер-программист	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Инженер	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	3
Техник	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Агент по снабжению	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Заведующий складом	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0

КОНТРАКТНАЯ СЛУЖБА			
Начальник контрактной службы	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	14
Специалист по закупкам	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	14
Юрисконсульт	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	14
Экономист	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	14
ОТДЕЛ ПО ЗАЩИТЕ ИНФОРМАЦИИ			
Начальник отдела по защите информации	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	14
Специалист по защите информации	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	14
ОТДЕЛ КАДРОВ			
Начальник ОК	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	14
Специалист по кадрам	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	14
Инспектор по кадрам	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	14
ОБЩЕБОЛЬНИЧНЫЙ ПЕРСОНАЛ			
Врач-невролог	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-терапевт	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач ультразвуковой диагностики	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-офтальмолог	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-акушер-гинеколог	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-дерматовенеролог	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-эпидемиолог	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-оториноларинголог	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-фтизиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-уролог	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет

Врач-хирург	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-диетолог	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-психотерапевт	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-онколог	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-бактериолог	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Старшая медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Помощник врача-эпидемиолога	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра диетическая	36-часовая рабочая неделя; 7,12	0	5
Медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра (по ультразвуковой диагностике)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра (гинекологического кабинета)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра медико-социальной помощи	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинский дезинфектор	36-часовая рабочая неделя; 7,12	0	нет
Социальный работник	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Дезинфектор	40-часовая рабочая неделя; 8	12	нет
Сестра-хозяйка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	14	нет
Санитарка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинский психолог	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
<b>ПРИЕМНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ</b>			
Заведующий приемным отделением, врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет

Старшая медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра приемного отделения	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
<b>СТОМАТОЛОГИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ</b>			
Врач-стоматолог	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра по стоматологии	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
<b>ФИЗИОТЕРАПЕВТИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ</b>			
Заведующий физиотерапевтическим отделением, врач-физиотерапевт	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-физиотерапевт	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра по физиотерапии	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра по массажу	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Инструктор по лечебной физкультуре	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
<b>ПАТОЛОГОАНАТОМИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ</b>			
Врач-патологоанатом в/к	30-часовая рабочая неделя; 6,00	14	нет
Лаборант (по патологоанатомическим исследованиям)	30-часовая рабочая неделя; 6,00	14	нет
Санитар	30-часовая рабочая неделя; 6,00	14	нет
<b>ДНЕВНОЙ СТАЦИОНАР - 50 мест</b>			
Заведующий дневным стационаром, врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет

Старшая медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра процедурной	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Сестра-хозяйка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	14	нет
Санитарка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитар (буфетчик)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
<b>ДИСПАНСЕРНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ</b>			
Заведующий диспансерным отделением, врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-психотерапевт	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-психиатр участковый	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач функциональной диагностики	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-сексолог	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Старшая медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра участковая	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра медико-социальной помощи	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинский регистратор	36-часовая рабочая неделя; 7,12	14	нет
Санитарка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Сестра-хозяйка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	14	нет
Медицинский психолог	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
<b>ДЕТСКОЕ ДИСПАНСЕРНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ</b>			

Заведующий детским диспансерным отделением, врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-психиатр детский участковый	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-психиатр детский	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-психиатр детский (для оказания помощи ученикам специальных школ)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-психотерапевт	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Старшая медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра участковая	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра медико-социальной помощи	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинский регистратор	36-часовая рабочая неделя; 7,12	14	нет
Санитарка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинский психолог	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
<b>ДЕТСКИЙ ДНЕВНОЙ СТАЦИОНАР ПРИ АМБУЛАТОРНО-ПОЛИКЛИНИЧЕСКОЙ СЛУЖБЕ — 25 КОЕК</b>			
Врач-психиатр детский	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-педиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра процедурной	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитар (буфетчик)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Сестра-хозяйка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет

Медицинский психолог	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
<b>ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОНСУЛЬТАТИВНЫЙ ОТДЕЛ</b>			
Заведующий организационно-методическим консультативным отделом, врач-методист	39-часовая рабочая неделя; 7,48	0	5
Врач-методист	39-часовая рабочая неделя; 7,48	0	5
Врач-статистик	39-часовая рабочая неделя; 7,48	0	5
Медицинский статистик	39-часовая рабочая неделя; 7,48	0	5
Медицинский регистратор	39-часовая рабочая неделя; 7,48	0	0
Медицинский регистратор (архива)	39-часовая рабочая неделя; 7,48	0	0
<b>ОТДЕЛЕНИЕ АМБУЛАТОРНОЙ СУДЕБНО-ПСИХИАТРИЧЕСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ</b>			
Заведующий отделением амбулаторной судебно-психиатрической экспертизы, врач-судебно-психиатрический эксперт в.к.	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-судебно-психиатрический эксперт	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Старшая медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинский регистратор	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Сестра-хозяйка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	14	нет
Медицинский психолог	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
<b>ПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ПРИЕМНО-ДИАГНОСТИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ №1 - 65 КОЕК</b>			

Заведующий психиатрическим приемно-диагностическим отделением №1, врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Старшая медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра палатная (постовая)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинский брат палатный (постовой)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра процедурная	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинский регистратор	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Младший медицинский брат по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитар	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (буфетчица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (ваннщица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Сестра-хозяйка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	14	нет
<b>ПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ЗАГОРОДНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ №1 - 69 КОЕК</b>			
Заведующий психиатрическим загородным отделением №1, врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Старшая медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра палатная (постовая)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинский брат палатный (постовой)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет

Медицинская сестра процедурной	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра медико-социальной помощи	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Младший медицинский брат по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитар	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (буфетчица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (по наблюдению и сопровождению больных)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (ваннщица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Сестра-хозяйка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	14	нет
<b>ПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ПРИЕМНО-ДИАГНОСТИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ №2 - 40 КОЕК</b>			
Заведующий психиатрическим приемно-диагностическим отделением №2, врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Старшая медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра палатная (постовая)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра перевязочной	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Операционная медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра процедурной	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинский регистратор	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Младшая медицинская сестра по	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет

уходу за больными			
Санитарка (буфетчица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (ваннщица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Сестра-хозяйка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	14	нет
<b>ФТИЗИОПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ЗАГОРОДНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ №2 — 45 КОЕК</b>			
Заведующий фтизиопсихиатрическим загородным отделением №2, врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-фтизиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Старшая медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра палатная (постовая)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра процедурной	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Младший медицинский брат по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (буфетчица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (ваннщица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитар (по наблюдению и сопровождению больных)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Сестра-хозяйка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	14	нет
<b>ПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ №3 - 85 КОЕК</b>			
Заведующий психиатрическим отделением №3, врач-	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет

психиатр			
Врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Старшая медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра палатная (постовая)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра процедурной	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (буфетчица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (ваннщица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Сестра-хозяйка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	14	нет
<b>ПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ЗАГОРОДНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ №3 - 70 КОЕК</b>			
Заведующий психиатрическим загородным отделением №3, врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Старшая медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра палатная (постовая)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра процедурная	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (буфетчица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитар (буфетчик)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (ваннщица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (по наблюдению и сопровождению)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет

больных)			
Сестра-хозяйка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	14	нет
<b>ПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ЗАГОРОДНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ №4 - 55 КОЕК</b>			
Заведующий психиатрическим загородным отделением №4, врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Старшая медицинская сестра в/к	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра палатная (постовая)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра процедурной	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Младший медицинский брат по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (ваннщица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (буфетчица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (по наблюдению и сопровождению больных)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Сестра-хозяйка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	14	нет
<b>СОМАТОПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ №5 — 60 КОЕК</b>			
Заведующий соматопсихиатрическим отделением №5, врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-невролог	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-терапевт	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Старшая медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет

Медицинская сестра палатная (постовая)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская брат палатный (постовой)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра процедурной	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (процедурной)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (ваннщица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (буфетчица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Сестра-хозяйка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	14	нет
<b>СОМАТОПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ЗАГОРОДНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ №5 — 55 КОЕК</b>			
Заведующий соматопсихиатрическим загородным отделением №5, врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-терапевт	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Старшая медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра палатная (постовая)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра процедурной	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Младший медицинский брат по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (ваннщица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитар (по наблюдению и сопровождению)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет

больных)			
Санитарка (буфетчица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Сестра-хозяйка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	14	нет
<b>ПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ №6 - 115 КОЕК</b>			
Заведующий психиатрическим отделением №6, врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Старшая медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра палатная (постовая)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинский брат палатный (постовой)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра процедурной	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Инструктор по трудовой терапии	36-часовая рабочая неделя; 7,12	0	нет
Младший медицинский брат по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (буфетчица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитар	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (ваннщица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (по наблюдению и сопровождению больных)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Сестра-хозяйка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	14	нет
<b>ПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ЗАГОРОДНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ №6 - 60 КОЕК</b>			

Заведующий психонаркологическим загородным отделением №6, врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Старшая медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра палатная (постовая)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинский брат палатный (постовой)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра процедурной	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Младший медицинский брат по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (ваннщица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (буфетчица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (по наблюдению и сопровождению больных)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Сестра-хозяйка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	14	нет
<b>ДНЕВНОЙ СТАЦИОНАР ПСИХОТЕРАПЕВТИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ - 25 мест</b>			
Заведующий дневным стационаром психотерапевтического профиля, врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-психотерапевт	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Старшая медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра процедурной	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет

Младшая медицинская сестра по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
<b>ПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ №8 - 95 КОЕК</b>			
Заведующий психиатрическим отделением №8, врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Старшая медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра палатная (постовая)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра процедурной	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Инструктор по трудовой терапии	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинский регистратор	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (буфетчица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (ваннщица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (по наблюдению и сопровождению больных)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Сестра-хозяйка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	14	нет
<b>ПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ №9 - 90 КОЕК</b>			
Заведующий психиатрическим отделением №9, врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-судебно-психиатрический эксперт	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет

Медицинский психолог	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Старший медицинский брат	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра палатная (постовая)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинский брат палатный (постовой)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра процедурной	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Инструктор по трудовой терапии	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Младший медицинский брат по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитар	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (буфетчица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (ваннщица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитар (ваннщик)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Сестра-хозяйка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	14	нет
<b>ПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ №10 - 35 КОЕК</b>			
Заведующий психиатрическим инфекционным отделением №10, врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-инфекционист	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Старшая медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра палатная (постовая)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская брат палатный (постовой)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра процедурной	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет

Младшая медицинская сестра по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (ваннщица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (буфетчица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Сестра-хозяйка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	14	нет
<b>ПСИХОНАРКОЛОГИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ №11 - 30 КОЕК</b>			
Заведующий наркологическим отделением №11, врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-психиатр-нарколог	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Старшая медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра палатная (постовая)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра процедурной	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (ваннщица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (буфетчица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Сестра-хозяйка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	14	нет
<b>ПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ ВОЕННО-ВРАЧЕБНОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ №12 — 30 КОЕК</b>			
Заведующий психиатрическим отделением военно-врачебной экспертизы №12, врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет

Врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Старшая медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра палатная (постовая)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинский брат палатный (постовой)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра процедурной	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (буфетчица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (ваннщица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (по наблюдению и сопровождению больных)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Сестра-хозяйка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	14	нет
<b>ОТДЕЛЕНИЕ СУДЕБНО-ПСИХИАТРИЧЕСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ ДЛЯ АРЕСТОВАННЫХ №15 — 16 КОЕК</b>			
Заведующий отделением судебно-психиатрической экспертизы для арестованных №15, врач-судебно-психиатрический эксперт	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-судебно-психиатрический эксперт	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Старшая медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра палатная (постовая)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинский брат палатный (постовой)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинский брата процедурной	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет

Медицинский регистратор	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Младший медицинский брат по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (буфетчица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (ваннщица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Сестра-хозяйка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	14	нет
Медицинский психолог	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
<b>ПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ЛЕЧЕНИЯ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОГО ТИПА №16 - 60 КОЕК</b>			
Заведующий отделением принудительного лечения специализированного типа №16, врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Врач-психиатр	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Старшая медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра палатная (постовая)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинский брат палатный (постовой)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра процедурной	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра медико-социальной помощи	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинский регистратор	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Младший медицинский брат по уходу за больными	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Младшая медицинская сестра по уходу за	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет

больными			
Санитарка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка (буфетчица)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитар (ваннщик)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитар (по наблюдению и сопровождению больных)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Сестра-хозяйка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	14	нет
<b>СТЕРИЛИЗАЦИОННОЕ ОТДЕЛЕНИЕ</b>			
Старшая медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	0	нет
Медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	0	нет
Санитарка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	0	нет
<b>РЕНТГЕНКАБИНЕТ</b>			
Заведующий рентгенокabinetом, врач-рентгенолог	30-часовая рабочая неделя; 6,00	35	нет
Врач-рентгенолог	30-часовая рабочая неделя; 6,00	35	нет
Рентгенолаборант	30-часовая рабочая неделя; 6,00	35	нет
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	30-часовая рабочая неделя; 6,00	35	нет
Санитарка	30-часовая рабочая неделя; 6,00	35	нет
<b>КЛИНИКО-ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ</b>			
Заведующий клиничко-диагностической лабораторией, врач-клинической лабораторной диагностики	36-часовая рабочая неделя; 7,12	21	нет

Врач-клинической лабораторной диагностики	36-часовая рабочая неделя; 7,12	21	нет
Лаборант	36-часовая рабочая неделя; 7,12	21	нет
Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	36-часовая рабочая неделя; 7,12	21	нет
Санитарка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	21	нет
<b>КАБИНЕТ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ДИАГНОСТИКИ</b>			
Врач функциональной диагностики	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Медицинская сестра	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
Санитарка	36-часовая рабочая неделя; 7,12	35	нет
<b>АПТЕКА</b>			
Заведующий аптекой	39-часовая рабочая неделя; 7,48	нет	нет
Провизор	39-часовая рабочая неделя; 7,48	нет	нет
Медицинская сестра	39-часовая рабочая неделя; 7,48	нет	нет
Фармацевт	39-часовая рабочая неделя; 7,48	нет	нет
Санитарка	39-часовая рабочая неделя; 7,48	нет	нет
<b>ПЛАНОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ОТДЕЛ</b>			
Начальник планово-экономического отдела	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	14
Ведущий экономист	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	14
Экономист	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	14
Экономист по финансовой работе	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	14
<b>БУХГАЛТЕРИЯ</b>			
Главный бухгалтер	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	14
Заместитель главного бухгалтера	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	14

Ведущий бухгалтер	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	14
Бухгалтер	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	14
<b>ХОЗЯЙСТВЕННО-ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ</b>			
Секретарь-руководителя	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Машинистка	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Парикмахер	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Уборщик территорий	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Уборщик производственных и служебных помещений	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Оператор котельной	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Машинист (кочегар) котельной	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Кладовщик	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Слесарь-сантехник	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Электрогазосварщик	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Механик гаража	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	4
Водитель автомобиля УАЗ-3962 (К965ЕА)	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	7
Водитель автомобиля ВАЗ-2121 (К966ЕА)	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Водитель автомобиля ВАЗ-21150 (В029ТВ)	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0

Водитель автомобиля ВАЗ-2106 (К949ЕА)	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Водитель автомобиля ГАЗ-3221 (В222ТВ)	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Водитель автомобиля ДЕУ-Ланос (В041ТВ)	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Водитель автомобиля ГАЗ 3221 (К773ОВ) Загородное	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Водитель автомобиля ГАЗ 3221 (К775ОВ) Загородное	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Водитель автомобиля ГАЗ 2413 (К936ЕА) Загородное	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	7
Водитель автомобиля УАЗ 3962 (К951ЕО) Загородное	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	7
Водитель автомобиля УАЗ 3151 (К938ЕО) Загородное	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Водитель автомобиля ГАЗ 3307 (К939ЕО) Загородное	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Библиотекарь	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Подсобный рабочий	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Столяр	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Слесарь-ремонтник	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Кинемеханик	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Садовник	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Сторож (вахтер)	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Швея	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0
Кастелянша	40-часовая рабочая неделя; 8,00	нет	0

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

Время перерыва для отдыха и питания, график дежурств работников, графики сменности, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются

Правилами внутреннего трудового распорядка.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. (Перечень таких работ, оговорен в Правилах внутреннего трудового распорядка больницы).

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка. (ст.111 ТК РФ)

### **РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

5.6. В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику Учреждения по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (продолжительность отпуска по согласию сторон).

5.7. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 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.

5.8. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставлять работникам организации в следующих случаях:

- женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября 1 день;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей работника 1 день;
- для участия в похоронах родных и близких до 3 дней.

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

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

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению;
- оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 24.07.2009 N 213-ФЗ, от 02.04.2014 N 55-ФЗ)
- работнику могут предоставляться ежегодные дополнительные отпуска без

сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней:

- 1) имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
  - работнику имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
  - 2) одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
  - 3) отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.
- Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

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

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

5.13. Статья 126 Трудового кодекса РФ предусматривает, что часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

### **ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:**

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

5.15. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Учреждения.

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

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

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

## **6. ОПЛАТА ТРУДА**

6.1 Оплата труда работников больницы производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года №14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», Постановлением Совета Министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года №605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики

Крым», Постановлением Совета Министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года №529 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии Республики Крым», Постановлением Совета Министров Республики Крым от 25 декабря 2014 года №562 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты населения», приказом Министерства здравоохранения Республики Крым от 31.12.2014 г. №365 «Об утверждении Порядка определения размера повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам медицинским учреждений (организаций)», приказом Министерства здравоохранения Республики Крым от 31.12.2014 г. №368 «Об утверждении Порядка определения размера заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» и других законодательных и нормативных актов, Отраслевым соглашением по государственным бюджетным, государственным автономным и государственным казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым на 2019-2021 годы).

- 6.2 Оплата труда работников ГБУЗ РК «КРКПБ № 1 им Н.И. Балабана», предусматривает единые принципы формирования системы оплаты труда работников учреждения, включающие в себя размеры окладов (должностных окладов), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников устанавливается 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;
- отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения Республики Крым и КРОПСРЗ Российской Федерации.

- 6.3 Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

- 6.5 Выплата заработной платы производится два раза в месяц: Заработная плата за первую половину месяца (аванс) – 15 числа, окончательный расчет – 30 числа каждого месяца. Указанные сроки применить с даты регистрации коллективного договора.

- 6.6 Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения. Главный врач самостоятельно разрабатывает и утверждает штатное расписание больницы в пределах фонда оплаты труда и включает в него все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

- 6.7 Тарификационный список формируется тарификационной комиссией, утвержденной приказом по больнице, ежегодно или на дату повышения заработной платы, по каждой должности каждого структурного подразделения больницы в отдельности. Председателем тарификационной комиссии является главный врач или заместитель главного врача по медицинской части. В состав тарификационной комиссии в обязательном порядке включается член Профсоюзного комитета Учреждения. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того,

при необходимости, тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любым другим документом.

- 6.8 Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.(ст.139 ТК РФ)
- 6.9 Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у Работодателя независимо от источников этих выплат.
- 6.10 При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно)
- 6.11 Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).
- 6.12 Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

#### **РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

- 6.13 оплату труда сотрудников производить в строгом соответствии с установленными окладами (должностными окладами) и условиями труда:
- Локальные нормативные акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников, принимать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном статьей 372 Трудового кодекса РФ. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым.
  - Своевременно знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (часть 2 ст. 22 Трудового кодекса РФ);
  - Утверждать штатное расписание и устанавливать оклады (должностные оклады) в соответствии с действующими схемами в пределах образованного в установленном порядке фонда оплаты труда;
  - Своевременно проводить перетарификацию работников, включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии;
  - Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления;
  - устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований Трудового кодекса РФ, с учетом занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.
  - Оклады работников учреждения устанавливаются в с Положением об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым», утвержденному

Постановлением Совета Министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года №605.

- Размеры должностных окладов работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам.
  - Размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.
  - Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками учреждения, производится на условиях договорных отношений согласно законодательству путем заключения гражданско-правового договора. 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.
  - В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера оплаты труда в Республике Крым осуществлять ежемесячные выплаты стимулирующего характера работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).
  - Оплата труда педагогических работников, работников культуры, науки, работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, занятых в учреждении, осуществлять согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.
- 6.14 Обеспечить заключение (оформление) с работниками письменных трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам), которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:
- размер оклада (должностного оклада, ставки), конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц;
  - виды и размеры выплат компенсационного характера: (за работу в ночное время минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 % оклада (должностного оклада) работника учреждения (организации) за каждый час работы в ночное время; при выполнении работ с вредными или опасными условиями труда; за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором; за сверхурочную работу; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за работу в условиях с разделением рабочего дня (смены) на части);
  - виды и размеры выплат стимулирующего характера:
    - 1) за выслугу лет; за стаж непрерывной работы; за наличие квалификационной категории;
    - 2) либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.
- 6.15 Осуществить следующие Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

- 6.16 Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 6.17 Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается Министерством здравоохранения РК в трудовом договоре с ним в фиксированном размере на основе отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей согласно приложению 4 к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым», утвержденному Постановлением Совета Министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года №605.
- 6.18 Должностные оклады заместителей главного врача, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада главного врача:
- заместителей главного врача по медицинской части на 10%;
  - заместителя главного врача по работе с сестринским персоналом на 15%
  - заместителя главного врача по хозяйственным вопросам на 10%
  - заместителя главного врача по общим вопросам на 10%
  - заместителя главного врача по экономическим вопросам на 10%
  - заместителя руководителя по безопасности на 10%
  - главного бухгалтера на 10 %
- 6.18.1 С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные, соответственно, разделами 5 и 6 Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым», утвержденному Постановлением Совета Министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года №605
- 6.19 Размер и порядок выплат стимулирующего характера, размеры премирования главного врача устанавливаются в зависимости от показателей и критериев эффективности деятельности руководителя. Размер выплат стимулирующего характера, премирования руководителю устанавливается Министерством здравоохранения Республики Крым.
- 6.20 Размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премий, заместителям главного врача и главному бухгалтеру устанавливаются работодателем.
- 6.21 Предельный уровень соотношения средней заработной платы главного врача, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (организации) устанавливается Министерством здравоохранения Республики Крым в трудовом договоре с руководителем учреждения.
- 6.22 Устанавливать компенсационные выплаты:
- 6.23 Выплаты для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 6.24 Данная выплата 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.
- 6.25 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, устанавливаются в Порядке, определяемом приказом Министерства здравоохранения

Республики Крым от 31.12.2014 г. №365 «Об утверждении Порядка определения размера повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам медицинским учреждений (организаций)».

Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право работникам на выплаты компенсационного характера в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда

Должности с опасными для здоровья и тяжелыми условиями, работа в которых дает право работникам на выплату компенсационного характера к окладу (должностному окладу) в размере **6%**

1. Водители автомобилей:

- САЗ 3507
- САЗ 4509
- ИЖ 27-15
- ГАЗ 33-07
- ГАЗ-3221
- ГАЗ — 2705

2. Стерилизационное отделение: старшая медицинская сестра, медицинская сестра, санитар.

Должности с опасными для здоровья и тяжелыми условиями, работа в которых дает право работникам на выплату компенсационного характера к окладу (должностному окладу) в размере **8%**

1. Водители автомобилей:

- УАЗ 3962
- ВАЗ 21061
- УАЗ 31512
- УАЗ 3152-01
- ГАЗ 2413
- РАФ 22038
- 7С

Должности с опасными для здоровья и тяжелыми условиями, работа в которых дает право работникам на выплату компенсационного характера к окладу (должностному окладу) в размере **12%**

1. Машинист (кочегар) котельной
2. Электрогазосварщик

Должности с опасными для здоровья и тяжелыми условиями, работа в которых дает право работникам на выплату компенсационного характера к окладу (должностному окладу) в размере **15%**

1. Дезинфектор
2. Медицинский дезинфектор
3. Парикмахер

Должности с опасными для здоровья и тяжелыми условиями, работа в которых дает право работникам на выплату компенсационного характера к окладу (должностному окладу) в размере **20%**

## 1. Социальный работник

Должности с опасными для здоровья и тяжелыми условиями, работа в которых дает право работникам на выплату компенсационного характера к окладу (должностному окладу) в размере 22 % (за использование в работе дезинфицирующих средств, мытье лабораторной посуды)

1. Санитар клинико-диагностической лаборатории, санитар патологоанатомического отделения.

Должности с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право работникам на выплату компенсационного характера к окладу (должностному окладу) в размере 25%

1. ОТДЕЛЕНИЯ с 1 по 16; ДНЕВНОЙ СТАЦИОНАР; ДНЕВНОЙ СТАЦИОНАР ПСИХОТЕРАПЕВТИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ; ДЕТСКИЙ ДНЕВНОЙ СТАЦИОНАР ПРИ АМБУЛАТОРНО-ПОЛИКЛИНИЧЕСКОЙ СЛУЖБЕ; ПРИЕМНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ; ЗАГОРОДНЫЕ ОТДЕЛЕНИЯ, ОБЩЕБОЛЬНИЧНЫЙ ПЕРСОНАЛ

- заведующий отделением, врач-психиатр
- врач-психиатр
- врач-психиатр детский
- врач-невролог
- врач-хирург
- врач-терапевт
- врач-офтальмолог
- врач акушер-гинеколог
- врач-дерматовенеролог
- врач-уролог
- врач-фтизиатр
- врач- педиатр
- врач-эпидемиолог
- врач-отоларинголог
- врач-онколог
- врач-инфекционист
- врач ультразвуковой диагностики
- зав. отделением, врач-судебно-психиатрический эксперт
- врач-судебно-психиатрический эксперт
- медицинский психолог
- врач-психотерапевт
- старшая медицинская сестра
- медицинская сестра палатная (постовая)
- медицинская сестра перевязочной
- операционная медицинская сестра
- медицинская сестра процедурной
- помощник врача-эпидемиолога
- инструктор по трудовой терапии
- медицинская сестра медико-социальной помощи
- медицинская сестра
- медицинская сестра (по ультразвуковой диагностики)
- медицинская сестра приемного отделения
- сестра-хозяйка (кроме общебольничного персонала)
- санитар (буфетчик)

- санитар (ваннщик)
- санитар (по наблюдению и сопровождению больных)
- санитар (операционной)
- санитар (перевязочной)
- младшая медицинская сестра по уходу за больными
- санитар
- санитар (процедурной)

## 2. ДИСПАНСЕРНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ, ДЕТСКОЕ ДИСПАНСЕРНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ

- заведующий отделением, врач психиатр
- врач-психотерапевт
- врач-психиатр детский
- врач-психиатр детский (участковый)
- врач-психиатр подростковый
- врач-психиатр детский (для оказания помощи ученикам специальных школ)
- врач-сексолог
- врач психиатр-участковый
- медицинский психолог
- старшая медицинская сестра
- медицинская сестра медико-социальной помощи
- медицинский регистратор
- медицинская сестра участковая
- медицинская сестра
- сестра хозяйка
- санитар

## 3. ОТДЕЛЕНИЕ АМБУЛАТОРНОЙ СУДЕБНО-ПСИХИАТРИЧЕСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ

- заведующий отделением, врач-судебно-психиатрический эксперт
- врач-судебно-психиатрический эксперт
- врач-судебно-психиатрический эксперт
- медицинский психолог
- старшая медицинская сестра, медицинская сестра
- сестра-хозяйка

## 4. ФИЗИОТЕРАПЕВТИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ

- заведующий отделением, врач-физиотерапевт
- медицинская сестра по физиотерапии
- медицинская сестра по массажу
- инструктор по лечебной физкультуре
- санитар

## 5. КАБИНЕТ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ДИАГНОСТИКИ

- врач функциональной диагностики
- медицинская сестра
- санитар

## 6. СТОМАТОЛОГИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ

- врач-стоматолог
- медицинская сестра по стоматологии
- санитарка

## 7. АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

- заместитель главного врача по медицинской части

Должности с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право работникам на выплату компенсационного характера к окладу (должностному окладу) в размере 30%

### 1. РЕНТГЕНКАБИНЕТ

- заведующий кабинетом, врач-рентгенолог
- врач-рентгенолог
- рентгенолаборант
- младшая медицинская сестра по уходу за больными

### 2. ПАТОЛОГОАНАТОМИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ

- врач патологоанатом
- лаборант по патологоанатомическим исследованиям

### 3. КЛИНИКО-ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ,

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

### 4. ОБЩЕБОЛЬНИЧНЫЙ ПЕРСОНАЛ

- врач-фтизиатр
- врач-бактериолог

Должности с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право работникам на выплату компенсационного характера к окладу (должностному окладу) в размере 40% за обслуживание лиц, содержащихся по стражей

### 1. ОТДЕЛЕНИЕ АМБУЛАТОРНОЙ СУДЕБНО-ПСИХИАТРИЧЕСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ

- зав. отделением, врач-судебно-психиатрический эксперт
- врач-судебно-психиатрический эксперт
- медицинский психолог
- старшая медицинская сестра
- медицинская сестра

### 2. ОТДЕЛЕНИЕ СУДЕБНО-ПСИХИАТРИЧЕСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ ДЛЯ АРЕСТОВАННЫХ №15

- зав. отделением, врач-судебно-психиатрический эксперт
- врач-судебно-психиатрический эксперт
- медицинский психолог
- медицинская сестра старшая
- медицинская сестра палатная (постовая)
- медицинская сестра процедурной
- медицинский регистратор

- младшая медицинская сестра по уходу за больными
- санитар
- санитар (буфетчик)
- санитар (ваннщик)
- сестра-хозяйка

### 3. ПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ЛЕЧЕНИЯ С УСИЛЕННЫМ НАБЛЮДЕНИЕМ №16

- зав.отделением, врач-психиатр
- врач-психиатр
- медицинская сестра старшая
- медицинская сестра палатная (постовая)
- медицинская сестра процедурной
- медицинская сестра медико-социальной помощи
- медицинский регистратор
- младшая медицинская сестра по уходу за больными
- санитар
- санитар (буфетчик)
- санитар (ваннщик)
- санитар (по наблюдению и сопровождению больных)
- сестра-хозяйка

Должности с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право работникам на выплату компенсационного характера к окладу (должностному окладу) в размере 60%

#### 1. ФТИЗИОПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ЗАГОРОДНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ №2

- заведующий отделением, врач-психиатр
- врач-психиатр
- врач-фтизиатр
- медицинская сестра старшая
- медицинская сестра палатная (постовая)
- медицинская сестра процедурной
- младшая медицинская сестра по уходу за больными
- санитар
- санитар (по наблюдению и сопровождению больных)
- санитар (буфетчик)
- санитар (ваннщик)
- сестра-хозяйка

Должности, работа в которых связана с обследованием, лечением и диагностикой ВИЧ-инфицированных больных, дающая право работникам на выплату компенсационного характера в размере 60% почасовой ставки (оклада) за каждый час работы в указанных условиях

- врачи всех наименований
- средний медицинский персонал
- младший медицинский персонал

6.26. 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.

6.27. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.27.1. Надбавку за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

6.27.2. Доплату за работу в ночное время:

6.27.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения (организации) 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».

6.27.4. Обеспечить работникам оплату в повышенном размере за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) не менее 35% часовой тарифной ставки (части оклада или должностного оклада, рассчитанного за час работы); работникам, осуществляющим оказание экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, не менее 50% часовой тарифной ставки (части оклада или должностного оклада, рассчитанного за час работы) (пп.3.2.6.п.3.2.раздела III Отраслевого соглашения по государственным бюджетным, государственным автономным и государственным казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым на 2019 — 2021годы).

6.27.5. Оплату за сверхурочную работу (работу сверх месячной нормы рабочего времени):

6.27.6. . Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы — в полуторном размере, за последующие часы — в двойном размере.

6.27.7. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.(статья 152 Трудового Кодекса РФ)

6.27.8. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

6.27.9. 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.

6.27.10. Размер оплаты составляет:

- одинарная дневная или часовая ставка сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени

- двойная дневная или часовая ставка сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.27.11. Руководствуясь Постановлением Конституционного суда №26-П, при оплате труда в выходные и нерабочие праздничные дни кроме должностного оклада учитываются компенсационные выплаты согласно п.12.4.1., 12.4.5. и стимулирующие выплаты согласно п.12.5.1., 12.5.2., 12.5.3. настоящего коллективного договора.

6.27.12. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы,

фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

6.27.14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах и не образуют новый оклад (должностной оклад) и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, пропорционально отработанному времени.

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

6.28.1 Надбавку медицинским и фармацевтическим работникам за наличие квалификационной категории.

6.28.2 Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается медицинскому и фармацевтическому персоналу в следующих размерах:

- для врачебных должностей (кроме главного врача, заместителей главного врача по медицинской части), должностей специалистов с высшим профессиональным (фармацевтическим) образованием, должностей специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, допущенным к медицинской деятельности:

- 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.

для специалистов со средним медицинским образованием, специалистов со средним профессиональным (фармацевтическим) образованием (кроме главной медицинской сестры, заместителя главного врача по работе с сестринским персоналом):

- 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.

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

1.1.4. Надбавка медицинским работникам за продолжительность непрерывной работы.

1.1.5. Перечень должностей и размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы, порядок, условия исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в медицинских учреждениях приведен ниже, к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым», утвержденному Постановлением Совета Министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года №605.

1.1.6. Надбавка за продолжительность непрерывной работы врачам, специалистам с базовым и неполным высшим медицинским образованием и младшему медицинскому персоналу (младшим медицинским сестрам по уходу за больными, санитарам, сестрам-

хозяйкама), которые оказывают медицинскую помощь больным туберкулезом устанавливается в размере:

- от 0 до 5 лет – 15 %;
- от 5 до 10 лет – 25 %;
- от 10 до 15 лет – 30 %;
- от 15 до 20 лет – 40%;
- от 20 до 25 лет – 50%;
- свыше 25 лет – 60 %

1.1.7. Стимулирующие выплаты за продолжительность непрерывной работы устанавливаются со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты. Изменение размера выплаты производится в те же сроки.

6.28.8. Надбавка за выслугу лет

6.28.9. Надбавка за выслугу лет работникам учреждений устанавливается как по основной работе, так и работе по совместительству (за фактически отработанное время) в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

1) врачам, среднему медицинскому персоналу, специалистам с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, допущенным к медицинской деятельности, специалистам с высшим профессиональным (фармацевтическим) образованием, специалистам со средним профессиональным (фармацевтическим) образованием, младшему медицинскому персоналу, руководителям учреждений, их заместителям и главному бухгалтеру:

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

2) работникам, имеющим квалификацию судебного эксперта, при стаже работы свыше трех лет – 10 процентов, свыше пяти лет - 15 процентов, свыше 10 лет – 20 процентов, свыше 15 лет - 25 процентов, свыше 20 лет - 30 процентов, более 25 лет - 40 процентов.

3) руководителям, специалистам, служащим, отнесенным к профессиональным квалификационным группам: «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» и «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

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

6.29. В стаж работы, дающий право на установление и выплату надбавки, включается время работы, как по основной работе, так и по работе по совместительству. Выплата за стаж работы осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время.

6.30. Установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

6.31. Надбавка за интенсивность труда.

6.32. Надбавка за интенсивность труда может устанавливаться медицинским работникам и прочему персоналу локальным актом больницы в пределах фонда оплаты труда при условии обеспечения в полном объеме выплат окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, стимулирующих выплат.

6.33. . Надбавка за интенсивность может быть установлена в процентном отношении к должностному окладу (или в денежном эквиваленте), на основании оценки

критериев, утвержденных локальным актом больницы. (Положение о порядке и условиях начисления стимулирующей выплаты за интенсивность труда)

- 6.34. Решение о размере выплат принимается ежемесячно или ежеквартально специально созданной комиссией на основании письменного представления руководителей структурных подразделений, в котором указывается должность сотрудника, критерии для установления надбавки и размер надбавки. Решение комиссии оформляется протоколами, на основании которых формируется приказ по учреждению.
- 6.35. Региональная выплата
- 1.35.1. Предоставление Региональной выплаты осуществляется в целях привлечения медицинских работников на работу в организации здравоохранения Республики Крым.
- 1.35.2. Право на Региональную выплату имеют медицинские работники, входящие в перечень наиболее дефицитных специальностей. Перечень наиболее дефицитных специальностей медицинских работников с высшим медицинским и средним медицинским образованием, работающих в организациях здравоохранения Республики Крым, в отношении которых Министерство здравоохранения Республики Крым осуществляет функции и полномочия учредителя, утверждается Советом министров Республики Крым.
- 1.35.3. Региональная выплата выплачивается ежемесячно в пределах средств, предусмотренных законом Республики Крым о бюджете Республики Крым на очередной финансовый год и доведенных учредителем больнице в виде субсидии ни иные цели.
- 1.35.4. Региональная выплата не начисляется за месяцы, в которых имелись случаи неисполнения или ненадлежащего исполнения медицинскими работниками возложенных на них должностных обязанностей.
- 1.35.5. Региональная выплата осуществляется ежемесячно по основному месту работы при занятии не менее одной полной ставки за фактически отработанное в течение месяца время.
- 1.35.6. Региональная выплата является частью заработной платы и учитывается при исчислении средней заработной платы для всех случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.
- 1.35.7. Региональная выплата подлежит начислению врачебному персоналу Диспансерного отделения, Детского диспансерного отделения, Дневного стационара, Дневного стационара психотерапевтического профиля, Детского дневного стационара при амбулаторно-поликлинической службе по следующим наименованиям:
- заведующий отделением, врач психиатр;
  - заведующий отделением, врач-психиатр детский
  - врач-психиатр участковый;
  - врач-психиатр детский участковый;
  - врач-психиатр подростковый участковый
  - врач-психиатр детский
  - врач-психиатр.
- 6.35.8. Региональная выплата подлежит начислению врачам-психиатрам, которые привлекаются для проведения освидетельствования призывников в военных комиссариатах.
- 6.35.9. Региональная выплата начисляется на основании приказа по больнице.
- 6.35.10. В случае лишения медицинского работника Региональной выплаты в приказе указываются нарушенные медицинским работником пункты трудового договора и/или не исполненные пункты должностной инструкции, послужившие причиной такого лишения. Перед этим в установленном порядке и медицинского работника должна быть отобрана объяснительная записка.
- 6.35.11. Региональная выплата не начисляется в случае наложения на медицинского работника в установленном порядке дисциплинарного взыскания с момента наложения такого взыскания до его снятия. В случае снятия

дисциплинарного взыскания начисление Региональной выплаты возобновляется с месяца, следующего за месяцем, в котором дисциплинарное взыскание было снято

#### 6.36. Премияльные выплаты.

1.36.1. Премирование медицинских и других работников производится по результатам работы за определенный период, на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения и решения задач, связанных с уставной деятельностью Учреждения, за общие результаты труда, за качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей при условии выполнения плановых показателей учреждения.

1.36.2. Размер премиальной выплаты работнику может определяться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) так и в абсолютном значении, и устанавливается руководителем (или иным уполномоченным лицом) Учреждения.

1.36.3. Премии начисляются работникам по результатам работы подразделения в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

1.37.4. Работникам, вновь поступившим на работу, премия начисляется по усмотрению руководителя Учреждения (или иного уполномоченного лица), по представлению руководителя подразделения. Уволившимся работникам премия не начисляется.

1.37.5. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения, в пределах субсидий из бюджета, при наличии экономии фонда оплаты труда, а так же за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.37.6. Премирование осуществляется:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно – по решению руководителя учреждения;

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

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

1.37.7. Сумма премии, выплачиваемая одному работнику предельными размерами не ограничивается.

1.37.8. Премирование руководителя осуществляет Министерство здравоохранения Республики Крым с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

1.37.9. Работник может быть лишен премии полностью или частично:

- при нарушении трудовой и производственной дисциплины.

1.37.10. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также премирование работников учреждения.

1.37.11. В учреждении одновременно могут быть введены несколько видов премий:

##### 1). Премия за выполнение особо важных и ответственных работ

При премировании за выполнение особо важных и ответственных работ учитывается:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных заданий руководства больницы;

- подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа больницы среди населения. А именно: своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему периоду; подготовка к выборам в местные или федеральные органы власти; подготовка, успешное проведение и участие в субботниках, проведение мероприятий по вакцинации сотрудников больницы и др.

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

2). Премия за образцовое выполнение государственного задания

3). Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц
- премия по итогам работы за квартал
- премия по итогам работы за год

Итоги работы подразделения, отделов и служб за IV квартал и по итогам года могут определяться по ожидаемому выполнению, и премия может быть выплачена до 31 декабря.

При премировании по итогам работы, за образцовое выполнение государственного задания учитываются следующие критерии:

- своевременное и качественное выполнение обязанностей и мероприятий согласно положению о структурном подразделении;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- обеспечение необходимых условий или непосредственное плодотворное участие в лечебном процессе;
- выполнение стандартов лечения (правильность постановки диагноза, правильность и полнота назначенных диагностических и лечебных мероприятий);
- рациональное (обоснованное) использование медикаментов и расходных материалов;
- снижение повторной госпитализации по тому же поводу, за исключением случаев, когда предусмотрены повторные курсы специфической терапии;
- соблюдение нормативных сроков выполнения лабораторно-инструментальных и функциональных исследований;
- проведение бесед с пациентами по профилактике заболеваний;
- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка и выполнение норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности;
- предоставление своевременной информации;
- соблюдение правил ведения медицинской документации;
- соблюдение правил хранения и учета лекарственных средств и изделий медицинского назначения;
- соблюдение конфиденциальности, медицинской этики и деонтологии;
- отсутствие осложнений по вине медперсонала;
- отсутствие внутрибольничной инфекции;
- отсутствие расхождений между данными обследований и клиническими диагнозами;
- образцовое состояние рабочего места, рабочего объекта;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- соблюдение финансово-бюджетной дисциплины
- освоение новых технических средств и методов работы
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- отсутствие замечаний со стороны вышестоящей и других проверяющих организаций, повлекших к наложению взыскания;
- отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб от пациентов и их родственников;

- результаты проведения плановых и целевых проверок контролирующими организациями;
- выполнение гос. задания в объемах, установленных Соглашением (в целом по учреждению, или отдельно по стационарной службе, амбулаторно-поликлинической службе и др., или по структурному подразделению);
- соблюдение санитарно-эпидемиологического режима.
- внедрение новых форм медицинского обслуживания;
- отсутствие нарушений санитарно-эпидемического режима в учреждении;
- соблюдение лимитов по топливно-энергетическим ресурсам;

4). Выплаты стимулирующего характера в виде премии за высокие результаты работы.

Устанавливаются 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. Периодичность оценивания – месяц.

Распределение стимулирующих выплат производится 2-х уровневой комиссией, состав которой утверждается приказом главного врача.

1 уровень - структурное подразделение: заведующий отделением, старшая медицинская сестра (при наличии должности в подразделении), председатель первичной профсоюзной организации или представитель коллектива, выбранный общим собранием. На время отсутствия - лицо исполняющее обязанности.

Функции комиссий первого уровня – структурных подразделений больницы:

- разрабатывает показатели эффективности работы сотрудников структурного подразделения и критерии их оценки;
- оценивает выполнение показателей эффективности работы сотрудниками структурного подразделения;
- оформляет решение комиссии протоколом;
- знакомит сотрудников с оценкой качества их работы, в случаях ее снижения — под роспись.

2 уровень – центральная комиссия организации, персональный состав которой утверждается приказом по учреждению.

Функции Центральной комиссии ГБУЗРК «КРКПБ № 1 им. Н.И.Балабана»:

- разрабатывает показатели эффективности работы учреждения в целом, сотрудников структурных подразделений и критерии их оценки;
- оценивает выполнение показателей эффективности работы сотрудниками административно-управленческого персонала, общепольничного персонала и персонала прочих структурных подразделений, у которых нет собственных комиссий.
- определяет размеры стимулирующих выплат заместителям главного врача, заведующим отделениями, работникам не входящим в структурные подразделения согласно утвержденным критериям;
- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат по результатам и качеству работы;

Для главного врача устанавливается самостоятельный перечень выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат, учитывающий целевые показатели эффективности деятельности учреждения. Размер данных выплат устанавливается Министерством здравоохранения Республики Крым.

Выплата стимулирующего характера в виде премии за высокие результаты работы может быть прекращена в случае возникновения дефицита фонда заработной платы, а также при достижении (или превышении) показателя среднего уровня заработной платы какой-либо категории персонала по сравнению с целевым показателем, что ежемесячно отражается в протоколе заседания Центральной комиссии.

При определении размера выплат стимулирующего характера в виде премии за высокие результаты работы используются критерии оценки, разработанные в учреждении и утвержденные в установленном порядке локальным актом (Положение о порядке и условиях начисления выплаты стимулирующего характера в виде премии за высокие результаты работы).

Определение размера фонда премии за высокие результаты работы по учреждению (Ф стим.) производится по формуле:

$$\text{Ф стим.} = \text{SUMд} - \text{SUMр, где}$$

Ф стим.- фонд стимулирующих выплат;

SUMд – сумма средств, полученных (утвержденных) в отчетном периоде на выплату заработной платы;

SUMр – фактические расходы на оплату труда работников учреждения в отчетном периоде.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера в виде премии за высокие результаты работы определяется в зависимости от размера Фонда стимулирования, сформированного для данного вида выплат, который распределяется по каждому сотруднику в соответствии с результатом оценки его работы за конкретный период в абсолютном размере (с учетом фактически отработанного времени по основной ставки).

Одним из механизмов распределения стимулирующих выплат конкретным работникам является бальная оценка.

При использовании данного механизма используется метод определения фонда стимулирования отдельно для каждой категории персонала с целью достижения целевого показателя средней заработной платы, который затем распределяется по каждому сотруднику внутри категории в соответствии с результатом оценки его работы, выраженной в баллах. Расчет стоимости балла осуществляется путем деления фонда стимулирования каждой категории на количество баллов, полученных работниками данной категории.

При образовании экономии фонда оплаты труда, в случае, если работник не выполнит показатели эффективности, либо отработает неполный период, и соответственно размер стимулирующих выплат ему будет ниже, высвободившиеся средства могут быть перераспределены внутри категории работников, либо направлены на дополнительные поощрения.

С целью дифференциации в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории, в качестве механизма дифференциации заработной платы целесообразно использовать различную стоимость балла для каждой должности или работника, установленную комиссией и отраженную в Ведомости доплат за качество работы. Данный метод целесообразно применять, в частности:

- для компенсации водителям доплаты за наличие классности: увеличить размер стимулирующей выплаты на сумму равную произведению должностного оклада и процента 10% - за 2 класс, 25% - за 1 класс;

- водителям автомобиля в ОСП с. Александровка за выполнение ремонтных работ закрепленных за ними автомобилей, характерных для должности слесаря по ремонту автомобилей 2 разряда, стоимость балла увеличить на сумму равную 1/8 произведения должностного оклада слесаря-ремонтника 2 разряда и процента согласно списку;

- водителю автомобиля ОСП с.Александровка, назначенному ответственным за автотранспорт, стоимость балла увеличить на сумму равную 1/8 произведения должностного оклада водителя и процента 30%;

- за использование при уборке туалетов дезинфицирующих средств уборщикам служебных и производственных помещений на сумму равную произведению должностного оклада и процента 10%;

- при рассмотрении вопроса о размере стимулирующих выплат персоналу отделений с крайне низким показателем выполнения плана койко-дней, посещений (не более 50%);

- за заведование заведующим отделениями и старшинство старшим медицинским сестрам увеличить стоимость балла на 20%;

- за выполнение функций дежурного врача по стационару после 16.00 установить стимулирующую выплату врачам-психиатрам приемного отделения (в том числе заведующему отделением) в размере 15% должностного оклада, с учетом отработанного времени и установленным количеством баллов.

- должностям, относящимся к Профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня», профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня», а также механику, инспектору по кадрам, технику, которые не имеют высшее образование, установить стоимость балла, равную произведению должностного оклада и процента;

- должностям, относящимся к Профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня», профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» и имеющих высшее образование, установить стоимость балла, равную произведению должностного оклада и процента;

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничены.

Решение о начислении стимулирующих выплат оформляется приказом по учреждению, при этом «Ведомость доплат за высокие результаты работы» является приложением к приказу.

В случае, если приказ о премировании за высокие результаты работы был издан после увольнения работника, оснований для включения данного работника в приказ не имеется, так как на момент издания приказа он считается не состоящим в трудовых отношениях с больницей (ст.140 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Выплаты стимулирующего характера уменьшаются в следующих случаях:

- наложения в отчетном периоде дисциплинарного взыскания - выговор - на 50 % (в течение всего время действия выговора);

- в случае вынесения замечания — на 25% (в месяце вынесения замечания).

Выплаты стимулирующего характера не начисляются вне зависимости от занимаемой должности сотрудника в случаях:

- выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

6.37. Лица, кроме медицинских и фармацевтических работников, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленные в требованиях к квалификации Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации тарификационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности. Им может быть установлен оклад (должностной оклад) предусмотренный для данной должности, также, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

6.38. 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, может направляться на стимулирующие выплаты (премирование) работников учреждения за показатели качества и результативность, премирование по итогам работы и на прочие виды премирования в соответствии с коллективным договором и Положением о премировании, на осуществление выплат социального характера, таких как материальная помощь.

- 6.39. Работникам может быть оказана материальная помощь в пределах экономии фонда оплаты труда в соответствующем финансовом году, а так же за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности при условии включения данного вида расходов в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения.
- 6.40. Единовременная материальная помощь может быть оказана в целях оздоровления к отпуску, социальной поддержки работников оказавшихся в трудном материальном положении. А так же по причине необходимости восстановления здоровья в связи с несчастным случаем, аварией и иными обстоятельствами, повлекшими нанесение вреда здоровью; тяжёлого материального положения; чрезвычайных обстоятельств (утрата или повреждение имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств; смерти работника; смерти близких родственников (первой линии родства); других уважительных причин.
- 6.41. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения по согласованию с представительным органом работников.
- 6.42. Основанием для оказания единовременной материальной помощи является личное заявление работника. К заявлению работник может приложить документальное подтверждение наличия у него причин для получения помощи. Если работник просит оказать материальную помощь в связи с трудным материальным положением, то необходимо только его личное заявление и ходатайство руководителя структурного подразделения.
- 6.43. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения.
- 6.44. Работникам, принятым на работу по совместительству или по гражданско-правовому договору материальная помощь не оказывается.
- 6.45. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой в календарном году работнику учреждения, максимальными размерами не ограничивается.
- 6.46. По решению руководителя учреждения и по согласованию с представительным органом работников экономия фонда оплаты труда может быть направлена на выплату денежной компенсации дополнительного отпуска за вредные и опасные условия труда (ст.126 ТК РФ), за ненормированный рабочий день. Денежная компенсация дополнительного отпуска за вредные и опасные условия труда допустима только в части, превышающей 7 календарных дней, при условии использования основного отпуска и минимальной части дополнительного отпуска, не подлежащей компенсации (ст. 117 ТК РФ).
- 6.47. 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.
- 6.48. Главный врач несет ответственность за своевременное и правильное определение размера заработной платы работников согласно действующему законодательству.
- 6.49. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, хозяйственного персонала в фонде оплаты труда больницы не должна превышать 40%.

- 6.50. Заработную плату за время отпуска выплачивать не позднее, чем за три дня до начала отпуска. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплату производить накануне этого дня.
- 6.51. Время простоя по вине Работодателя, в том числе время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней (не допускается приостановление работы работниками неотложной медицинской помощи), если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (приостановки работы), оплачивать в размере двух третей средней заработной платы работника (статья 157 Трудового кодекса РФ).
- Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивать в размере двух третей оклада (должностного оклада) работника, рассчитанный пропорционально времени простоя.
- Время простоя по вине работника не оплачивается.
- Простоем признается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (статья 72.2 Трудового кодекса РФ).
- 6.52. По заявлению беременной женщины в соответствии с медицинским заключением снижать им нормы обслуживания либо перевести на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов с сохранением среднего заработка.
- 6.53. Устанавливать индивидуальные нормы нагрузки работников в зависимости от конкретных условий труда с обязательным учетом правил охраны труда с учетом мнения Профсоюзного комитета.
- 6.54. В случае нарушения работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчислять из фактически не выплаченных в срок сумм (статья 236 Трудового кодекса РФ).
- 6.55. На основании заявления работника и письменного распоряжения руководителя освобождать работника от работы, в том числе выполняемой на условиях внутреннего совместительства, в день сдачи крови и ее компонентов с сохранением среднего заработка, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства (статья 186 Трудового кодекса РФ). В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работодатель обязуется предоставить по желанию работника (на основании заявления работника и письменного распоряжения руководителя) другой день отдыха с сохранением среднего заработка. Указанный день отдыха по желанию работника может быть использован или по основной должности, или по должности, занимаемой в порядке совместительства (внутреннего или внешнего). После каждого дня сдачи крови и ее компонентов на основании заявления работника и письменного распоряжения Работодатель обязуется предоставить работнику дополнительный день отдыха с сохранением среднего заработка. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов и использован или по основной

должности, или по должности, занимаемой в порядке совместительства (внутреннего или внешнего). В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

Если работник самовольно вышел на работу в день сдачи крови либо отсутствует соглашение с работодателем о выходе на работу в день сдачи крови, то работодатель освобождается от обязанности предоставлять работнику день отдыха за день сдачи крови.

6.56. Освобождать работника от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления в день (дни) освобождения от работы, согласованный (согласованные) с работодателем. Сохранять средний заработок и место работы (должности) при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья:

- работнику с освобождением от работы на один рабочий день один раз в три года
- работникам не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет с освобождением от работы на два рабочих дня один раз в год (*статья 185.1. Трудового кодекса РФ*)

1.56.1 Утвердить форму расчетного листка по согласованию с Профсоюзным комитетом в порядке, установленном [статьей 372](#) Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

1.56.2. Соблюдать величину минимального размера оплаты труда (МРОТ) (Федеральный закон от 19.06.2000г №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»).

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

### **ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:**

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

1.58. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов

1.59. Учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

1.60. В сроки, установленные [статьей 372](#) Трудового кодекса РФ, рассматривать, представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда, и направлять Работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

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

1.62. 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. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

С целью обеспечения безопасных условий и охраны труда Работодатель обязуется обеспечить (ст. 212 ТК РФ):

- 7.1 Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- 7.2 Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников
- 7.3 Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- 7.4 Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; (в ред. Федерального от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- 7.5 Приобретение и выдачу за счет учреждения средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- 7.6 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;
- 7.7 Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- 7.8 Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 7.9 Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (СОУТ);
- 7.10 В случаях, предусмотренных трудовым законодательством иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований 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, обязательных психиатрических освидетельствований согласно приказа МЗ РФ от 12.04.2011 №302н «Об утверждении перечней вредных и/или опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры и порядка проведения

- обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- 7.11 Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 7.12 Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 7.13 Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- 7.14 Обеспечивает бесплатную выдачу работникам, занятым на работах с вредными условиями труда молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (ст.222 ТК РФ) по заключению СОУТ. По письменному заявлению работника учреждения выдача молока или других равноценных пищевых продуктов, может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентной стоимости молока. Данная компенсация действует в течение одного календарного года.
- 7.15 Обеспечивает участие представителей Профсоюзного комитета в расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 7.16 Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 7.17 Ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- 7.18 Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном порядке ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- 7.19 Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.
- 7.20 Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.
- 7.21 Ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в соответствии с постановлением Правительства РФ от «25.02.2000 г. № 162»).
- 7.22 Условия применения труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и опасными условиями труда, на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию, при переноске и передвижении тяжестей в соответствии с Постановлением Правительства РФ «25.02.2000 г. № 162». –
- 7.23 Работодатель создает необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными правовыми актами и справочными материалами по охране труда за счет средств Учреждения.
- 7.24 Разрабатывает и реализует мероприятия по пожарной безопасности.

#### **РАБОТНИКИ ОБЯЗУЮТСЯ (ст.214 ТК РФ):**

- 7.25 Безукоризненно соблюдать требования охраны труда.

- 7.26 Правильно (в соответствии с инструкциями и нормативами по охране труда) применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 7.27 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.
- 7.28 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).
- 7.29 Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя.

**РАБОТОДАТЕЛЬ И ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЮТСЯ  
(ст. 218 ТК РФ).**

7.30. Создают на паритетной основе комиссию по охране труда (ст. 218 ТК РФ, приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2006 г. № 413 «Об утверждении Типового положения о комиссии по охране труда»).

7.31. Проводят моральное и материальное поощрение (по ходатайству Профсоюзного комитета и с учетом мнения отдела охраны труда), уполномоченных лиц по охране труда, принимающих активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда.

**ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:**

7.32. Способствовать Работодателю в обеспечении здоровых и безопасных условий труда работников.

7.33. Организовывать эффективную работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

7.34. Участвовать в работе комиссии, созданной на паритетной основе с Работодателем.

7.35. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.36. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников.

7.37. Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе.

7.38. Направлять Работодателю представление об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательных для рассмотрения.

7.39. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателя, предусмотренных коллективным договором.

7.40. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда.

7.41. Контролировать выполнение графика отпусков Работников.

## **8. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ**

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

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

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

8.3. Критерии массового высвобождения работников разрабатываются Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом.

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

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных организаций Профсоюза и их структурных подразделений, не освобожденные от основной работы.

8.5. Работодатель сохраняет за работником место работы и средний заработок в случае направления его в командировку.

При направлении в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные установленные Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального, республиканского, местного бюджетов).

8.6. Создавать условия для реализации в Учреждении принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

### **РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

8.7. При увольнении работников в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст.180 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

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

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (ст. 77 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

8.9. Увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данном Учреждении.

8.10. Освобождающиеся рабочие места в Учреждении и в первую очередь предоставлять работникам своего Учреждения, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

8.11. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профсоюзному комитету не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

8.12. 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).

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

8.14. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

8.15. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме структурных подразделений Учреждения, где невозможно приостановить производство);
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

8.16. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие и предоставляются гарантии, предусмотренные статьей 318 ТК РФ.

8.17. 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. .

8.18. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;
- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ), в том числе и в других местностях;
- 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);
- 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 члена Профсоюзного комитета (ч.3 ст.82 ТК РФ).
- обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в Учреждении по их предварительным договорам или заявкам.

8.19. 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.

### **ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:**

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

8.21. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении.

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

## **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

9.1. Работодатель обязуется: Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ). Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

9.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд.

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

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

9.6. Производить расчет пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам за счет средств социального страхования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.7. Своевременно и полностью перечислять средства в пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех педагогических работников Учреждения.

9.8. Организует проведение поэтапной специальной оценки условий труда (СОУТ) с участием представителей Профсоюзного комитета. По результатам СОУТ разрабатывает с Профсоюзным комитетом План мероприятий по улучшению условий труда на рабочем месте.

9.9. 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, при условии финансово-экономических возможностей учреждения.

9.10. Обеспечивает за счет собственных средств, обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников, 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 в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров согласно списка должностей, проходящих медосмотры согласно приказа МЗ РФ от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и/или опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и/или опасными условиями труда».

9.11. Обеспечивает бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда (ст.222 ТК РФ) по заключению СОУТ.

9.12. По письменному заявлению работника учреждения выдача молока может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Данная компенсация действует в течение одного календарного года.

9.13. 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. Обеспечивает участие Профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.14. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют: государственную инспекцию по труду, ФСС, территориальное объединение профсоюзов (территориальную, межрегиональную организации Профсоюза), обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев.

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

9.16. 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.

**ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:**

- 9.17. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 9.18. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.
- 9.19. Участвует в организации детского оздоровительного отдыха для детей.
- 9.20. Выделяет средства на приобретение путевок для организации отдыха работников и их детей в возрасте до 14 лет включительно.
- 9.21. Выделяет средства на приобретение новогодних подарков детям работников в возрасте до 14 лет включительно.
- 9.22. Организует и проводит торжественные мероприятия.
- 9.23. Ежегодно участвовать в конкурсах профессионального мастерства.
- 9.24. Выделять средства для ежегодного оформления стендов по различным тематикам, «Доски Почёта».

**10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

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

- 10.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника);
- 10.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

**РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

- 10.3. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
- 10.4. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива Учреждения, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

**ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:**

- 10.5. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- 10.6. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий;
- 10.7. Не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, окончивших образовательные учреждения поступающих на работу по специальности.

**11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

**Работодатель обязуется:**

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

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

- экономического положения Учреждения;
- реорганизации или ликвидации Учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией Учреждения;
- 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;

11.3. 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).

11.4. Обеспечивать участие членов Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации Учреждения, в комиссии по трудовым спорам.

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

11.6. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников (стороны договариваются при проведении переговоров при подготовке проекта текста коллективного договора).

11.7. 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. (Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 Закона о профсоюзах).

11.8. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя Профсоюзного комитета или его заместителя без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

11.9. 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).

11.10. Распространять на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в Учреждении (ст.375 ТК РФ, ст.26 п.4 Закона о профсоюзах).

11.11. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

11.11.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по заявкам Профсоюзного комитета), предоставляет возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения деятельности Профсоюзной организации. Выделяет для этой цели помещение в согласованном порядке.

11.11.2. При наличии в собственности или на правах аренды Работодатель предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзному комитету помещения или другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками больницы (ст.377 ТК РФ, ст. 28 Закона о профсоюзах).

11.11.3. Обеспечить свободный доступ членов Профсоюзного комитета и вышестоящих профсоюзных органов к рабочим местам в Учреждении для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзных прав.

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

11.13. Предоставлять председателю Профсоюзного комитета, не освобожденному от основной работы, два рабочих дня в месяц с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей и повышения квалификации в рабочее время.

11.14. Предоставлять членам Профсоюзного комитета, один рабочий день в месяц с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей и повышения квалификации по представлению председателя Профсоюзного комитета.

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

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

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

12.2. 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.

12.3. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

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

Коллективный договор с принят на собрании работников.