

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

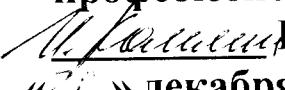
**КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой  
медицинской помощи»**

**на 2020 – 2022 годы**

**Главный врач**

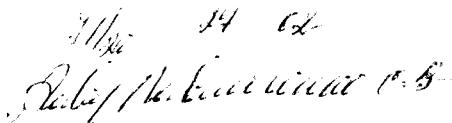
  
**V.A. Бомбизо**  
«30» декабря 2019 г.

**Председатель**

  
**И.Г. Комлик**  
«31» декабря 2019 г.

**Коллективный договор принят на общем собрании работников  
КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской  
помощи» «30» декабря 2019 г.**

**г. Барнаул**



## **СОДЕРЖАНИЕ:**

1. Общие положения	3
2. Обязательства представителей сторон Договора	3
3. Трудовые отношения	5
4. Условия и оплата труда	6
5. Рабочее время и время отдыха	8
6. Содействие занятости. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	12
7. Условия и охрана труда	14
8. Социальные гарантии, льготы и компенсации	17
9. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов и учащейся молодежи	19
10. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза	19
12. Контроль за выполнением Договора	21

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Алтайского края, Региональным отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Алтайского края на 2019 – 2022 г.г., с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи» (далее - КГБУЗ ККБСМП).

Договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работников КГБУЗ ККБСМП, устанавливает общие условия оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы.

1.2. Сторонами Договора (далее - стороны) являются:

- работодатель - в лице главного врача КГБУЗ ККБСМП Бомбизо Владислава Аркадьевича;

- работники КГБУЗ ККБСМП в лице председателя профсоюзного комитета Комлик Ирины Григорьевны.

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников КГБУЗ ККБСМП.

1.3. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются соглашениями, которые являются неотъемлемой частью Договора.

1.4. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон Договора, права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до срока его действия.

1.5. Текст Договора размещается на сайте КГБУЗ ККБСМП.

1.6. Договор вступает в силу с 01 января 2020 года и действует по 31 декабря 2022 года.

## **2. Обязательства представителей сторон Договора**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие КГБУЗ ККБСМП и необходимость улучшения положения работников, стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества оказания медицинской помощи, результативности деятельности КГБУЗ ККБСМП, конкурентоспособности работников на рынке труда.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. КГБУЗ ККБСМП:

2.2.1. Организует систематическую работу по профессиональному обучению и (или) дополнительному профессиональному образованию медицинских работников КГБУЗ ККБСМП в соответствии с законодательством Российской Федерации;

2.2.2. Способствует реализации права участия представителей выборного органа профсоюза в работе органов самоуправления КГБУЗ ККБСМП (медицинский совет и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава КГБУЗ ККБСМП, а также иных локальных актов, относящихся к деятельности учреждения в целом;

2.2.3. Обеспечивает согласование с профсоюзом при разработке и принятии локальных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые и профессиональные интересы работников КГБУЗ ККБСМП в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий;

2.2.4. Направляет лиц, поступающих на работу к председателю Профкома для получения информации о деятельности профсоюза. Получение такой информации является добровольным.

2.2.5. При заключении трудового договора с работником, не препятствует его вступлению в ряды Профсоюза. Не увольняет или другим способом не наносит ущерб работнику на том основании, что он является членом Профсоюза.

2.3. Профсоюзный комитет:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников КГБУЗ ККБСМП;

2.3.2. Содействует предотвращению в КГБУЗ ККБСМП коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий коллективный договор;

2.3.3. Согласовывает проекты локальных нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников КГБУЗ ККБСМП;

2.3.4. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

## **2. Трудовые отношения**

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Трудовой договор с работниками КГБУЗ ККБСМП заключается в соответствие с Трудовым кодексом Российской Федерации:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, устава и иных локальных актов КГБУЗ ККБСМП.

3.1.3. Работодатель обеспечивает заключение с работниками трудовых договоров, которые предусматривают обязательные условия оплаты труда:

размер оклада (должностного оклада), конкретно установленного за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми, вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

3.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора в случае, если такие изменения ухудшают положение работников (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.1.5. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.1.6. Трудовой договор с работником, может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом КГБУЗ ККБСМП, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), положением об оплате труда (Приложение № 2), а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться профессиональными стандартами, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников здравоохранения, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- при возникновении индивидуального трудового спора создать комиссию по трудовым спорам (Приложение № 3).

#### **4. Условия и оплата труда**

##### **4.1. Стороны признают приоритетными в системе оплаты труда:**

- реализацию в КГБУЗ ККБСМП новой системы оплаты труда и дальнейшее совершенствование системы оплаты труда в части увеличения доли выплат по окладам до 55 – 60% в структуре заработной платы без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- сохранение достигнутых в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» показателей заработной платы работников.

4.2. Работодатель обеспечивает дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения – не более 40%.

4.3. Представители Сторон исходят из необходимости обеспечения систематического контроля:

4.3.1. За исполнением норм Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов и законов Алтайского края, иных нормативных правовых актов при установлении и реализации в КГБУЗ ККБСМП систем оплаты труда.

4.3.2. За своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

##### **4.4. Стороны считают необходимым:**

4.3.1. Обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

4.3.2. Гарантирование работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

4.3.3. Формирование размеров окладов (должностных окладов), по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп,

не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

4.3.4. Определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников (Приложение № 4).

4.4. При разработке и утверждении в КГБУЗ ККБСМП показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

возднаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профкомом (принцип прозрачности).

#### 4.5. Обязательства КГБУЗ ККБСМП:

4.5.1. Месячная заработка плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного для организаций бюджетной сферы нормативными правовыми актами в Алтайском крае, Региональным отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Алтайского края с применением сверх него районного коэффициента;

4.5.2. Выплаты работникам, занятим на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (Приложение № 5).

4.5.3. Заработка плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Заработка плата за первую половину месяца производится 20 числа каждого текущего месяца, окончательный расчет не позднее 5 числа месяца, следующего за расчетным.

4.5.4. Работа комиссий по стимулирующим выплатам, утверждение Положения об оплате труда работников КГБУЗ ККБСМП, Положения о премировании, иных локальных нормативных актов, регулирующих вопросы

**оплаты труда, производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.**

4.5.5. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.5.6. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, регулируется ст.285 ТК РФ, то есть оплачивается пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4.5.7. Работникам КГБУЗ ККБСМП выплачивается доплата за работу в ночное время с 22.00 предшествующего дня до 6.00 последующего дня в размере 50% оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Медицинским работникам, занятым оказанием экстренной, неотложной медицинской помощи доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 100% оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.5.8. Оплачиваются проездные документы на транспорт, в случаях, когда характер работы связан с разъездами, либо работники обеспечиваются служебным транспортом.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

### **5.1. Продолжительность рабочего времени:**

5.1.1. Для медицинских работников КГБУЗ ККБСМП в соответствии со статьей 350 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», иными нормативными правовыми актами, и не зависит от итогов специальной оценки условий труда (Приложение № 6).

5.1.2. Для работников, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Отраслевого соглашения и Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю (для медицинских работников – до 39 часов в неделю) с выплатой работнику отдельно установленной денежной компенсации за фактически отработанное время сверх установленной по результатам специальной оценки условий труда продолжительности, но не менее чем в полуторном размере часовой ставки должностного оклада. Конкретный размер компенсации определяется трудовым договором. Указанная денежная компенсация выплачивается работнику ежемесячно вместе с заработной платой за вторую половину месяца, а при прекращении действия трудового договора – в день увольнения работника в соответствии со ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность ежедневной работы (смены), установленной абзацем первым настоящего пункта, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной пунктом 6.1.2. может быть увеличена:

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

5.2. Продолжительность рабочей недели врачей – заведующих структурными подразделениями соответствует продолжительности рабочей недели, установленной для врачебного персонала возглавляемого ими подразделения.

5.3. Для работников, не связанных с оказанием медицинских услуг, продолжительность рабочего времени должна быть не более 40 часов в неделю.

5.4. Режим рабочего времени КГБУЗ ККБСМП закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

Работа по графику (работа в две, три или четыре смены) осуществляется в соответствии с утвержденным графиком сменности с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, который согласовывается не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.5. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Когда по условиям работы в КГБУЗ ККБСМП в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период один год не превышала нормального числа рабочих часов.

5.6. В течение рабочего дня (смены) работодатель предоставляет работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) или по соглашению между работником и работодателем. В рабочее время указанные перерывы не включаются. На тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень отделений, профессий и должностей, где по условиям работы перерыв для отдыха и питания предоставляется в рабочее время утверждается работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (Приложение № 7).

5.7. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени:

5.7.1. По инициативе или с согласия работника Работодатель может привлекать работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени на условиях работы по совместительству, с заключением отдельного трудового договора о работе по совместительству.

5.7.2. Привлечение работников к сверхурочной работе – работе, выполняемой по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период), допускается в случаях и в порядке, установленном статьей 99 ТК РФ.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.7.3 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью оказания медицинской помощи, допускается по письменному распоряжению главного врача с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзной организации.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий ~~личный~~ день в двойном размере либо по желанию работника,

работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинаковом размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. Работникам учреждений здравоохранения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

5.9.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда класса 3.2, 3.3 или опасным условиям труда 4 класса не менее 7 календарных дней, конкретное количество дней дополнительных отпусков устанавливается Приложением № 8.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного отпуска, которая превышает минимальную продолжительность (семь дней) может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией не ниже средней заработной платы, рассчитанной в соответствии с требованиями ст. 139 ТК РФ.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.9.2. Работникам с ненормированным рабочим днем.

Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяется Приложением № 9 к коллективному договору и устанавливается не менее трех календарных дней.

5.10. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска отдельным категориям работников:

5.10.1. Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам моложе 18 лет – 31 календарный день.

5.10.2. Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам-инвалидам – 30 календарных дней (ФЗ от 24.11.1995г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»)

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

5.12. Графики отпусков утверждаются с учетом мнения профкома КГБУЗ ККБСМП не позднее, чем за две недели до наступления соответствующего календарного года.

5.13. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

При расторжении трудового договора, заключенного на условиях совместительства, работнику выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

5.14. В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам КГБУЗ ККБСМП с их согласия может устанавливаться дежурство на дому в соответствии со ст. 350 Трудового кодекса Российской Федерации.

Организация дежурства на дому осуществляется в соответствии с Положением о дежурствах, принятым в КГБУЗ ККБСМП с учетом Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому, утв. Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.04.2014 №148 н.

## **6. Содействие занятости. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников**

6.1. Стороны Договора договорились в рамках своих полномочий и возможностей принимать меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

6.2. Стороны Соглашения договорились:

6.2.1. Анализировать состояние рынка труда в сфере здравоохранения, потребность в кадрах. Осуществлять мероприятия по обеспечению КГБУЗ ККБСМП медицинскими кадрами в соответствии с потребностью.

6.2.2. Контролировать обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий и компенсаций работникам при изменении подведомственности или реорганизации КГБУЗ ККБСМП.

6.2.3. В случае реорганизации или ликвидации учреждения либо сокращения численности или штата работников учреждения, работодатель сообщает об этом работникам учреждения, а также информирует профком и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника учреждения, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников учреждения, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6.2.4. При увольнении по сокращению штатов, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе предоставляется:

- избранным в состав выборных органов профсоюзной организации КГБУЗ ККБСМП;
- одиноким родителям (отцу, матери), имеющим детей до 18-летнего возраста;
- родителям многодетных (три и более ребёнка) семей.

6.2.4. Считать критериями массового увольнения работников, следующие показатели:

- увольнение в течение 30 календарных дней;
  - 25 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;
  - 20-24 человек при численности работающих от 500 до 1000 человек;
  - 15-19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;
- 5% от общей численности при численности до 300 человек. (Совместное письмо МЗ РФ и ЦК профсоюза работников здравоохранения РФ от 03.12.1998г.№251/10752- 98- 32).

6.2.5. Работодатель с учетом мнения профкома определяют численность высвобождаемых работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов работ работодатель проводит обязательные взаимные консультации с профкомом и разрабатывают мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников.

6.2.6. В случае увольнения работников в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, осуществлением мероприятий по сокращению, численности или штата высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.2.7. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель за счет собственных средств обеспечивает условия повышения квалификации медицинских работников. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

При направлении работодателем работника, работающего в КГБУЗ ККБСМП по внутреннему совместительству по иной должности (отличной от занимаемой по основному месту работы), для повышения квалификации по специальности по совмещаемой должности с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработка по основному месту работы.

6.2.8. Работодатель обязуется:

- создавать условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждений; взаимодействовать с образовательными учреждениями по вопросам подготовки кадров;

- предоставлять время для поиска работы работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата до 4 часов в неделю по согласованию с непосредственным руководителем.

## **7. Условия и охрана труда.**

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников КГБУЗ ККБСМП в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

### **7.1. КГБУЗ ККБСМП:**

7.1.1. Обеспечивает исполнение и внедрение нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда в КГБУЗ ККБСМП с участием профсоюза в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160, в том числе:

стандартов безопасности труда;

межотраслевых Правил по охране труда;

отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников медицинских организаций:

комплекса организационных мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда (Приложение № 10).

7.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников обеспечивает государственную отчетность по форме 7 -Т;

7.1.3. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда из всех источников финансирования в размере 0,2 процента от суммы затрат на оказание медицинских услуг, в соответствии приказом МЗ и СР РФ от 1 марта 2012г. «Типовой перечень ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».

7.1.4. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма из средств Фонда социального страхования, в соответствии со статьями 17 и 22 Федерального закона №125-ФЗ от 24.07.1998г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и приказом Министерства труда и социального развития РФ от 16.06.2014г. №375н.

7.1.4. Создает в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса РФ службы охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда. Предоставляет площади для создания кабинета по охране труда, оборудованного техническими средствами, компьютерной и мультимедийной техникой и другими современными средствами обучения и практики;

7.1.5. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.13г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.6. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (Приложение № 11), санитарно – гигиенической одеждой, санитарной обувью и санитарными принадлежностями (Приложение № 12), смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 13), молоком и другими равноценными пищевыми продуктами (Приложение № 14), а также осуществляет выплаты работникам, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом результатов специальной оценки условий труда (Приложение № 5).

7.1.7. Обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011г. №302н, а также, внеочередных медицинских осмотров (обследований) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров.

7.1.8. Организует проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых фондом социального страхования.

7.1.9. Организует для поддержания здоровья работников вакцинацию от вирусных инфекций, включая профилактику социально значимых заболеваний, в т.ч., вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции).

7.1.10. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора, внутриведомственного государственного контроля (специалистов отдела технического контроля и охраны труда Управления) и профсоюзного контроля (технического инспектора труда Профсоюза, уполномоченных лиц по охране труда) в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками КГБУЗ ККБСМП. Представляет информацию в профком о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.1.11. Организует в целях создания экологически безопасных условий труда для работников, решения вопросов охраны окружающей среды:

– участие в организации и проведении Всероссийских Дней защиты от экологической опасности под девизом «Экология – Безопасность – Жизнь»;

– разработку программы по улучшению санитарно-экологической обстановки в КГБУЗ ККБСМП.

7.1.12. Оформляет документы для досрочного назначения страховой

пенсии в соответствии с Федеральным законом «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 № 400-ФЗ работникам, занятym на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 15) в установленном порядке.

7.3. Профсоюзный комитет:

7.3.1. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в КГБУЗ ККБСМП, либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;

7.3.2. Избирает уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома, организует их обучение, в том числе за счет средств Фонда социального страхования и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности в КГБУЗ ККБСМП.

7.4. Стороны Договора обязуются:

- содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

- сохранять существующий порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и опасными условиями труда на период до проведения очередной специальной оценки условий труда;

7.5. В соответствии с п. 2.5.10. и п. 2.5.11. Регионального соглашения между Алтайским краевым союзом организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Правительством Алтайского края на 2018 - 2020 годы (с изменениями на 17 декабря 2018 года):

- в случае гибели работника на производстве по вине работодателя выплачивать семье погибшего дополнительное (сверх установленных государством норм) единовременное пособие в сумме 120 тысяч рублей;
- в случае установления работнику инвалидности вследствие несчастного случая на производстве либо установления профессионального заболевания выплачивать пострадавшему (сверх установленных государством норм) единовременное пособие:

при 1 группе инвалидности – не менее 100 тысяч рублей;

при 2 группе инвалидности – не менее 80 тысяч рублей;

при 3 группе инвалидности – не менее 60 тысяч рублей;

при утрате профессиональной трудоспособности без установления инвалидности – не менее 40 тысяч рублей.

7.6. На момент наступления несчастного случая сумма выплаты подлежит индексации с учетом коэффициента инфляции.

7.7. Сумма выплаты работнику или семье работника может быть

уменьшена до 25 процентов в зависимости от степени вины работника, установленной комиссией по расследованию несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

Окончательная сумма выплаты определяется совместным решением администрации и профсоюзного комитета.

## **8. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

8.1. В целях социальной защиты работников, в пределах отпущеных средств, стороны гарантируют:

8.1.1. Обеспечение выполнения установленных законодательством гарантий и льгот работникам.

8.1.2. Предоставление работникам оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника – три рабочих дня;
- бракосочетание детей – один рабочий день;
- рождение ребенка – два рабочих дня отцу;
- проводы сына на службу в армию – один рабочий день;
- смерть детей, родителей, супруга – три рабочих дня.

8.1.3. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижение нормы выработки, нормы обслуживания либо перевод их на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, освобождать ее от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

8.1.4. Ежемесячные компенсационные выплаты в размере 100 рублей матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с организациями, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

8.1.5. Содействие в обеспечении нуждающихся работников путевками на санаторно – курортное лечение.

### **8.2. КГБУЗ ККБСМП:**

8.2.1. Перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы в размере до 100000 рублей в зависимости от финансирования.

8.2.2. Обеспечивает направление медицинских работников на повышение квалификации и профессиональную переподготовку с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством, нормативными актами.

8.2.3. Организовывает помочь в оформлении правоустанавливающих

документов медицинским работникам КГБУЗ ККБСМП, обратившимся за назначением пенсии в Пенсионный Фонд Российской Федерации.

8.2.4. Оказывает материальную помощь работникам учреждения:

- в случае смерти близких родственников (мужа, жены, ребенка, отца, матери) - 5000 рублей;
- в случае смерти работника его семье выплачивается – 5000 рублей;
- в случае увольнения, связанного с выходом на пенсию, при стаже работы в КГБУЗ ККБСМП не менее 10 лет работнику выплачивается – 3000 рублей;

- в случае увольнения работника по сокращению численности или штата, при наличии двух или более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком, - 3000 рублей;

- в случае достижения 50 лет работником при стаже работы в КГБУЗ ККБСМП не менее 10 лет, работнику выплачивается 3000 рублей.

8.2.5. Предоставляет многодетным, одиноким матери (отцу) один дополнительный оплачиваемый день к основному отпуску.

8.2.6. Поздравляет ежегодно в канун Дня Победы участников, ветеранов войны с вручением ценных подарков.

8.2.7. Поздравляет ежегодно в связи с Днем медицинского работника, месяцником пожилого человека ветеранов труда, находящихся на пенсии, выделяет на проведение для них культурно-массовых мероприятий, необходимые средства, исходя из финансовой возможности.

8.2.8. Награждает работников, проработавших в КГБУЗ ККБСМП не менее 5 лет, не имеющих дисциплинарных взысканий Почетной грамотой учреждения (Приложение № 16).

8.2.9. Награждает работников, проработавших в КГБУЗ ККБСМП не менее 3 лет, не имеющих дисциплинарных взысканий Благодарственным письмом учреждения (Приложение № 17).

8.2.10. Осуществляет награждение работников КГБУЗ ККБСМП, исходя из финансовых возможностей (Приложение № 18) ко Дню медицинского работника за выдающиеся успехи по следующим номинациям дипломами и премиями по итогам конкурсов:

«Лучший коллектив» до 30000 рублей;

«За верность и преданность профессии» до 20000 рублей;

«Лучший молодой специалист» до 10000 рублей.

8.2.11. Обеспечивает выполнение Федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования в Российской Федерации» и «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», в том числе в части своевременного перечисления страховых взносов в Пенсионный фонд.

8.2.12. Обеспечивает сохранность архивных документов, подтверждающих трудовой стаж и заработную плату работников, осуществляет передачу архивов правопреемникам, а в случае ликвидации КГБУЗ ККБСМП - архивным органам.

8.2.13. Обязуется выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с квотой, устанавливаемой нормативными актами.

8.3. Профсоюз обязуется:

8.3.1. Осуществлять защиту прав и социальных льгот работников КГБУЗ ККБСМП, оказывать консультативную помощь при приеме на работу, увольнении, предоставлении льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.3.2. Осуществлять контроль за ходом подготовки и проведения детского оздоровительного отдыха.

8.3.3. Оказывать практическую помощь работникам КГБУЗ ККБСМП при реализации их пенсионных прав.

## **9. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов и учащейся молодежи**

9.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в КГБУЗ ККБСМП:

- проведение работы с молодыми работниками с целью закрепления их в КГБУЗ ККБСМП; содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодых работников, обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

Стороны Соглашения считают молодыми работниками КГБУЗ ККБСМП граждан РФ в возрасте не старше 35 лет.

9.2. КГБУЗ ККБСМП обязуется:

- закреплять наставников за молодыми работниками в первый год их работы в учреждении, устанавливать наставникам доплаты за работу с ними до 50 процентов должностного оклада в соответствии с ежегодными приказами;

- организовать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

9.3. Профком обязуется:

9.3.1. Оказывать молодым работникам необходимую юридическую и правовую помощь по соблюдению их трудовых и профессиональных прав.

## **10. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза ККБСМП**

10.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации, выборного профсоюзного органа определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными

законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников здравоохранения и реализуются с учетом Регионального отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Алтайского края на 2019 – 2022 г.г., устава КГБУЗ ККБСМП, настоящего Коллективного договора.

10.2. Работодатель обязан:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации КГБУЗ ККБСМП, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

10.2.2. Предоставлять профкому независимо от численности работников бесплатно необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, и необходимые нормативные документы; безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

10.2.3. Не препятствовать представителям профкома в посещении подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Удерживать и перечислять при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно на счета профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы и других видов дохода работников в день выплаты заработной платы. Заявления об удержании членских профсоюзных взносов хранятся в бухгалтерии до момента увольнения работника, выхода его из профсоюза по собственному желанию и исключения из профсоюза по решению профсоюзной организации. Основанием для прекращения удержания членских профсоюзных взносов является выписка из протокола заседания профсоюзного комитета с указанием лиц, с которых прекращается удержание профсоюзных взносов. Работодатель не имеет права задерживать перечисление членских профсоюзных взносов.

10.2.5. Содействовать профсоюзу в использовании местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, и не освобождённые от основной работы не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, членами которого они являются, председатель профкома - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого являются, а председателя профкома (его заместителя) - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в КГБУЗ ККБСМП совместных с работодателем комиссиях освобождаются в случае необходимости от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.3.4. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых вышестоящей профсоюзной организацией.

10.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности КГБУЗ ККБСМП, и принимается во внимание при поощрении работников.

10.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Договора.

10.6. Стороны договорились о создании на веб-сайте КГБУЗ ККБСМП раздела «Профсоюзная страничка» и предоставлении профсоюзной организации возможность размещения информации в данном разделе.

## **11. Контроль за выполнением Договора**

11.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

11.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных

11.3.Информация о выполнении настоящего Договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников КГБУЗ ККБСМП.

# КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи»

## Приложение № 1

СОГЛАСОВАНО

Председатель

профсоюзного комитета

Ильинец И.Г. Комлик  
«25» декабря 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач

Бомбизо В.А. Бомбизо  
«25» декабря 2019 г.

## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

### I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

Правила внутреннего трудового распорядка вводятся с целью повышения производительности труда, качества работы и эффективности производства, укрепления трудовой дисциплины, рационального использования рабочего времени.

Дисциплина труда – обязательное для всех работников учреждения подчинение правилам поведения, установленных в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, трудовым договором, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами учреждения, а также творческое отношение к своей работе и обеспечение её эффективности и качества.

Дисциплина труда обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной, производительной работы. Ответственное отношение к труду формируется методами воспитания, убеждения, поощрения за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины учреждения применяются меры материального, дисциплинарного и морального воздействия администрацией учреждения и трудовым коллективом.

### II. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным

расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка, при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в учреждении. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, один из которых передаётся работнику, другой хранится у работодателя.

Условия трудового договора, в том числе перевод на другую работу, могут быть изменены только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных трудовым договором. Соглашение об изменение сторонами условий трудового договора заключаются в письменной форме.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, представляет в отдел кадров следующие документы:

- паспорт или документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности работника за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования или документ, подтверждающий регистрацию в пенсионном фонде
  - документы воинского учета – для военнообязанных;
  - документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности работника и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Прием на работу оформляется приказом главного врача.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

2.3. При приеме работника на работу или при переводе его в новленном порядке на другую работу Работодатель обязан:

2.3.1. ознакомить работника с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором;

2.3.2. ознакомить работника с порученной работой и должностной инструкцией (под роспись), условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

2.3.3. проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.

2.4. На всех работников, проработавших в больнице свыше 5 дней, в случае, если эта работа в больнице является для работника основной, ведутся трудовые книжки или сведения о трудовой деятельности работника в порядке, установленном действующим законодательством.

2.5 Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

Работники больницы имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию письменно за две недели.

Увольнение работников, заключивших договор о полной материальной ответственности, осуществляется по согласованию с главным бухгалтером.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), администрация расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

По истечении указанного срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а администрация учреждения обязана выдать ему трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности работника и произвести с ним окончательный расчет. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель выплачивает в день увольнения неоспариваемую им сумму.

По договоренности между работником и администрацией учреждения трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение трудового договора оформляется приказом главного врача.

2.6. При увольнении работнику обязаны выдать его трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности работника с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Записи в трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности работника о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового Кодекса РФ или иного федерального закона. Днем увольнения считается последний день работы.

### **III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

- 3.1. Каждый работник имеет право на:
- заключение, изменение и расторжение трудового договора;
  - работу, обусловленную трудовым договором;
  - рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
  - своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
  - отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
  - полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
  - профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в соответствии с графиком;
  - объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
  - ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
  - защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
  - разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
  - возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в установленном законом порядке.
- 3.2. Все работники учреждения обязаны:
- 3.2.1. выполнять требования Устава КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи»;
  - 3.2.2. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и другими документами, утвержденные в установленном порядке;
  - 3.2.3. выполнять установленные нормы труда;
  - 3.2.4. работать честно и добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину – основу порядка в больнице, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка учреждения и др.;
  - 3.2.5. соблюдать требования охраны труда и обеспечения безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, установленные соответствующими законами и иными нормативно-правовыми актами, а также правилами и инструкциями, работать в выданной

спецодежде, спецобуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

3.2.6. бережно относиться к имуществу работодателя и других работников; эффективно использовать средства лечения и профилактики болезней, приборы и оборудование;

3.2.7. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имуществу работодателя; принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальной работе;

3.2.8. принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальной работе или затрудняющих ее – простой, авария – и немедленно сообщать о случившемся администрации учреждения;

3.2.9. соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

3.2.10. вести себя достойно, соблюдать нормы этики, закрепленные в том числе в Этическом кодексе российского врача и Этическом кодексе медсестры России, в других Этических кодексах, медицинской деонтологии, быть вежливым и внимательным в отношении пациентов, посетителей, сотрудников;

3.2.11. содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, поддерживать чистоту в здании, а также на территории учреждения;

3.2.12. систематически повышать свою деловую (производственную) активность.

3.2.13. соблюдать дисциплину труда, вовремя приходить на работу, использовать все свое рабочее время для производительного труда, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, воздерживаться от действий, мешающим другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

3.2.14. повышать качество и культуру медицинской помощи населению, внедрять в практику современные достижения медицинской науки и научной организации труда, улучшать качество работы, не допускать технических и диагностических ошибок в работе, соблюдать технологическую дисциплину;

3.2.16. своевременно представлять в отдел кадров информацию об изменении персональных данных (изменении фамилии, семейного положения, паспортных данных, места жительства и других);

3.2.17. Материально ответственные лица обязаны произвести передачу материальных ценностей в установленных законом случаях.

3.3. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном законом порядке.

### **3.4. Работникам запрещается:**

- а) на непрерывных работах оставлять рабочее место до прихода сменщика. В случае неявки работник уведомляет об этом своего руководителя, который обязан принять меры по замене работника;
- б) курить в помещениях и на территории больницы, в необорудованных для этих целей местах;
- в) приносить с собой и употреблять алкогольные напитки, приходить на работу или находиться на территории Учреждения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- г) оставлять личную и специальную одежду и личные вещи вне мест, предназначенных для их хранения;
- д) уклоняться от медицинских осмотров или не выполнять рекомендации и требования по применению средств индивидуальной защиты в целях предупреждения несчастных случаев и профзаболеваний;
- е) допускать антиобщественное поведение на работе или на рабочем месте;
- ж) разглашать информацию, касающуюся врачебной, коммерческой или служебной тайны Учреждения;
- з) заниматься посторонними делами на рабочем месте, либо на территории Учреждения в рабочее время;
- и) пользоваться оборудованием, оргтехникой, телефонами, материалами, ресурсами или частной информацией для выполнения посторонней работы;
- к) выносить с работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие Учреждению, без получения на то соответствующего разрешения;
- л) приносить с собой товары или предметы, предназначенные для продажи на рабочем месте;
- м) вывешивать объявления личного характера без соответствующего разрешения;
- н) самовольно изменять график работы, подменять работников, не поставив в известность администрацию.

Конкретные обязанности работника по выполнению трудовой функции определяются должностной инструкцией, разработанной с учетом условий работы организации на основе Типовых квалификационных характеристик.

3.5. Вопросы неисполнения работниками обязанности соблюдать нормы этики и медицинской деонтологии рассматриваются на комиссиях по этике, созданных в установленном порядке, до их создания на Медицинском совете учреждения.

## **IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

### **4.1. Работодатель имеет право:**

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный эффективный труд; требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации; принимать локальные нормативные акты; самостоятельно принимать решения в пределах своих полномочий; проводить служебные расследования; проводить аттестацию работников на соответствие занимаемой должности.

4.2. Работодатель обязан:

4.3.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

4.3.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

4.3.3. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

4.3.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для использования ими трудовых обязанностей;

4.3.5. создавать условия для обеспечения высокого уровня оказания медицинской помощи населению, внедрения новейших достижений медицинской науки и практики, научной организации труда;

4.3.6. поощрять освоение работниками смежных специальностей;

4.3.7. систематически повышать экономическую эффективность работы больницы (увеличение числа пролеченных больных с высоким качеством и максимальным восстановлением трудоспособности: за счет рациональной организации обследования, госпитализации, лечения, расстановки кадров медицинских работников).

4.3.8. совершенствовать организацию оплаты труда в соответствии с нормативными актами.

4.3.9. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ;

4.3.10. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

4.3.11. своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4.3.12. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

4.3.13. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

4.3.14. правильно организовать труд работников учреждения, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним рабочее место, своевременно, до начала выполнения порученной работы, был ознакомлен с установленным заданием и обеспечен работой в течение всего рабочего дня (смены); обеспечить безопасные здоровые условия труда, исправное состояние оборудования, приборов, инструментов, условия для ритмичной и эффективной работы.

4.3.15. требовать от застрахованного лица предъявления страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, а застрахованное лицо, в свою очередь, обязано предъявить страховое свидетельство государственного пенсионного страхования при приеме на работу по трудовому договору; проверить соответствие предъявленного страхового свидетельства государственного пенсионного страхования документу, удовлетворяющему личность застрахованного лица;

4.3.16. своевременно рассматривать и внедрять предложения общественных организаций, работников, направленные на улучшение работы учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников;

4.3.17. обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую, экономическую и воспитательную работу, направленную на ее укрепление, на устранение потерь рабочего времени, на рациональное использование трудовых ресурсов, на формирование стабильных коллективов;

4.3.18. применять меры воздействия к лицам, совершившим дисциплинарный проступок;

4.3.19. улучшать условия труда работников;

4.3.20. обеспечивать рабочие места надлежащим техническим оборудованием и создавать условия работы, соответствующие правилам по охране труда и технике безопасности, санитарным нормам и правилам;

4.3.21. принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда – сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска и др., в соответствии с действующими нормами и положениями обеспечивать специальной одеждой и обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовывать надлежащий уход за этими средствами;

4.3.22. постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и обучающимися всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;

4.3.23. обеспечивать исправное содержание помещения, системы отопления и освещения, вентиляции, оборудования, создавать нормальные условия для хранения верхней одежды работников учреждения;

4.3.24. обеспечивать правильное применение действующих условий оплаты и нормирования труда, выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;

4.3.25. обеспечивать своевременное предоставление отпусков всем работникам учреждения, согласно графику отпусков;

4.3.26. обеспечивать систематическое повышение квалификации работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;

4.4. администрация учреждения и её представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты.

4.5. работодатель осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения, а также с учетом полномочий трудового коллектива.

## V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

5.1. Медицинская помощь в стационаре КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи» оказывается круглосуточно во все дни недели, в том числе в выходные и праздничные дни.

5.2. Рабочее время работников устанавливается в соответствии со статьями 91-105, 350 Трудового кодекса РФ, регламентирующими рабочее время и нормативными актами о продолжительности рабочего дня медицинских работников.

Продолжительность рабочего времени в учреждении для медицинских работников должна быть не более 39 часов в неделю (Приложение № 6 к Коллективному договору), для других категорий работников, не связанных с оказанием медицинских услуг, продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.

5.2.1. Продолжительность рабочей недели 40 часов с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц устанавливается:

- главному врачу;
- заместителю главного врача по медицинской части, заместителю главного врача по клинико-экспертной работе, заместителю главного врача по организационно-методической работе, заместителю главного врача по экономическим вопросам, заместителю главного врача по хозяйственной части, заместителю главного врача по клинической фармакологии;
- главному бухгалтеру;

- начальникам отдела кадров, юридического отдела, отдела закупок, информационных технологий;

- главной медицинской сестре;
- общебольничному немедицинскому персоналу;
- хозяйственно- обслуживающему персоналу.

5.2.2. Продолжительность рабочей недели 39 часов с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц устанавливается:

- младшему медицинскому персоналу;
- фасовщику аптеки.

5.2.3. Продолжительность рабочей недели 38,5 часов с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц устанавливается:

- врачу-специалисту, в т.ч. заведующему;
- среднему медицинскому персоналу, в т.ч. старшему;
- заведующему аптекой;
- провизору, провизору-аналитику, провизору-технологу;
- фармацевту;
- биологу.

5.2.4. Продолжительность рабочей недели 36 часов с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц устанавливается:

- врачу-специалисту, в т.ч. заведующему, нейрохирургического отделения;
- среднему медицинскому персоналу, в т.ч. старшему, нейрохирургического отделения;
- младшему медицинскому персоналу нейрохирургического отделения;
- врачу-эпидемиологу;
- помощнику врача-эпидемиолога;
- медицинскому дезинфектору;
- инструктору дезинфектору.

5.2.5. Продолжительность рабочей недели 30 часов с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц устанавливается медицинскому персоналу рентгеновского и патологоанатомического отделения:

- врачу-рентгенологу, в т.ч. заведующему;
- врачу-патологоанатому, в т.ч. заведующему;
- среднему медицинскому персоналу;
- младшему медицинскому персоналу.

5.3. Для сотрудников, работающих при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

Количество часов в неделю	Начало работы	Перерыв для отдыха и питания	Окончание работы
40.0	8.00	13.00 – 13.48	17.00 (понедельник-

			четверг) 16.00- пятница
Количество часов в неделю	Начало работы	Перерыв для отдыха и питания	Окончание работы
39.0	8.00	Перерыв для отдыха и питания в рабочее время	15.48
38.5	8.00		15.42
38.5	8.00	13.00 – 13.48	17.00 (понедельник-четверг) 16.00- пятница
36.0	8.00	Перерыв для отдыха и питания в рабочее время	15.12
30.0	8.00		14.00

Для сотрудников, работающих при пятидневной рабочей неделе с 1-й рабочей субботой в месяц, время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

Количество часов в неделю	Начало работы	Перерыв для отдыха и питания	Окончание работы
40.0	7.00	13.00 – 13.30	15.07

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени. Начало и окончание работы определяются графиками сменности, которые утверждаются администрацией и доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие, перерывы для отдыха и питания в рабочее время, максимальная продолжительность рабочей смены составляет 24 часа.

Ведется суммированный учет времени фактически отработанного каждым работником, учетный период - один год.

Режим рабочего времени устанавливается трудовым договором при приеме сотрудника на работу.

5.4. Всем работникам предоставляются выходные дни:

- при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями: суббота, воскресенье;
- при пятидневной рабочей неделе с 1-й рабочей субботой в месяц: суббота, за исключением рабочей и воскресенье;
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

5.5 Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Для инвалидов 1 и 2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.6. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику предоставляется возможность приема пищи в рабочее время.

5.7. В учреждении разрешается работа на условиях внутреннего совместительства для врачей, провизоров, среднего медицинского персонала, фармацевтического персонала, младшего медицинского персонала в пределах месячной нормы рабочего времени исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели, для прочего персонала - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели, в установленном нормативными актами порядке.

5.8. Привлечение к сверхурочным работам, администрацией может производиться в исключительных случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством, с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.9. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. График отпусков составляется на каждый календарный год, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

5.10. Ежегодный отпуск не может быть менее 28 календарных дней.

5.11. Ежегодный основной и дополнительный отпуск работникам, занятым с вредными условиями труда, предоставляется согласно графику отпусков.

5.12. По соглашению работников и работодателей ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части и предоставлен работнику в полном объеме в течение года. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

## VI. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в работе и оказании медицинской помощи населению, улучшению качественных показателей работы, научной, воспитательной и другой деятельности, предусмотренной Уставом учреждения, повышение производительности труда, продолжительную безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе к работникам больницы применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
  - награждение Благодарственным письмом учреждения;
  - награждение Почетной грамотой учреждения;
  - выдача премии;
  - награждение ценным подарком;
  - награждение дипломом «За верность и преданность профессии»;
  - награждение дипломом «Лучший коллектив».
- В применении мер поощрения обеспечивается сочетание различных льного и материального поощрения.
- С особые трудовые заслуги работники больницы представляются в органы к поощрению, к награждению орденами и медалями,

Почетными грамотами, наградными значками и присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии.

## VII. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

7.1. Все работники обязаны подчиняться непосредственному руководителю, администрации и руководителям структурных подразделений, наделенных административно-властными полномочиями или осуществляющими распорядительные функции.

7.2. Работник обязан выполнять требования нормативных актов Российской Федерации, приказы, распоряжения главного врача, должностные инструкции, указания, поручения, связанные с трудовой деятельностью, которые отдает ему непосредственный руководитель.

7.3. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, главный врач имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям

7.4. До применения дисциплинарного взыскания к работнику администрация больницы обязана всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах дисциплинарного проступка, предварительно затребовав от работника, его совершившего, письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ от дачи письменного объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.5. Дисциплинарное взыскание применяется к работнику не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного комитета больницы в установленных законом случаях. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее двух лет со дня его совершения.

7.6. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется лицу, подвергнутому взысканию, под распись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Приказ в необходимых случаях доводится до сведения работников учреждения.

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

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

Администрация по своей инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзного комитета больницы может издать приказ о снятии дисциплинарного взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допускает нового нарушения трудовой дисциплины, и при том проявил себя добросовестным работником.

## **VIII. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

8.1. Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8.2. Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также с лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

8.3. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (далее – КТС) и судами. Положение о КТС является Приложением к Коллективному договору.

Комиссия по трудовым спорам рассматривает индивидуальные трудовые споры, возникающие в учреждении, за исключением споров, по которым Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием профсоюзного комитета учреждения не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с главным врачом.

Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

8.4. Комиссия по трудовым спорам обязана рассматривать индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

В случае если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник вправе перенести его на рассмотрение в суд.

Решение КТС может быть обжаловано работником или главным врачом учреждения в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

## **IX. Заключительные положения**

9.1. Правила внутреннего трудового распорядка являются обязательными для исполнения всеми работниками учреждения. Нарушение или невыполнение Правил внутреннего трудового распорядка рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

9.2. За нарушение или невыполнение Правил внутреннего трудового распорядка работники привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

Правила внутреннего трудового распорядка находятся в отделе кадров учреждения, копии - в структурных подразделениях и в обязательном порядке доводятся до сведения всех поступающих на работу.

**КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи»**

**Приложение № 2**

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзной  
организации

М.п. И.Г. Комлик И.Г. Комлик  
(подпись) (ФИО)  
«20» декабря 2019 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Главный врач КГБУЗ «Краевая  
клиническая больница скорой  
медицинской помощи»

М.п. В.А. Бомбизо В.А. Бомбизо  
(подпись) (ФИО)  
«21» декабря 2019 г.

**Положение об оплате труда**  
**КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой**  
**медицинской помощи»**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение (далее - «Положение») об оплате труда работников КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи» (далее – «Учреждение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» (далее – «Постановление № 375»).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края с учетом:

положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

установленных государственных гарантий оплаты труда;

перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера и порядка установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работникам учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета, утвержденного Постановлением № 375;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений отраслевых и территориальных отраслевых соглашений;

мнения Алтайской краевой организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации; условий настоящего Положения.

1.3. Наименования должностей медицинских и фармацевтических работников в медицинских организациях устанавливаются в соответствии с номенклатурой должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной нормативным правовым актом Министерства здравоохранения Российской Федерации, профессиональными стандартами.

Наименования должностей или профессий работников определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.4. Размер заработной платы работников учреждения отражается в трудовых договорах в соответствии с установленной системой оплаты труда.

1.5. Заработка плата работника включает в себя оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.7. Заключение трудовых договоров с работниками учреждения по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Месячная заработка плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.9. Руководитель учреждения вправе устанавливать работникам повышенные по сравнению с минимальными размерами окладов, установленными нормативными правовыми актами Минздрава Алтайского края, размеры окладов в пределах фонда оплаты труда по согласованию с Минздравом Алтайского края.

Повышение минимальных размеров окладов работников, в том числе руководителя учреждения, осуществляется на основании нормативных правовых актов Алтайского края.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке этой медицинской организации из краевого бюджета, средств обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.11. Тарификационные списки утверждаются руководителем учреждения ежегодно на 1 января следующего финансового года в целях планирования фонда заработной платы.

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

1.12. Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда должна составлять не более 40%.

1.13. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем, исходя из потребности в специалистах, с учетом имеющихся финансовых возможностей и включает в себя все должности работников учреждения. Общие требования к структуре и штатному расписанию устанавливаются Минздравом Алтайского края.

Штатное расписание учреждения разрабатывается с учетом штатных нормативов, утвержденных приказами Министерства здравоохранения СССР, РСФСР, Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Штатные нормативы носят рекомендательный характер и не являются обязательными в применении.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

**2.1.** Размеры окладов для медицинских и фармацевтических работников (далее – «медицинские работники») учреждения (в том числе руководителей структурных подразделений) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – «ПКГ»).

Размер оклада для главной медицинской сестры устанавливается в зависимости от установленной в учреждении группы по оплате труда руководителя.

Минимальные размеры окладов медицинских и фармацевтических работников учреждения указаны в приложении 1.

**2.2.** Размеры окладов работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, работающих в учреждении, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

Минимальные размеры окладов работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, работающих в учреждении, указаны в приложении 2.

**2.3.** Размеры окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих из числа немедицинских работников (за исключением заместителей руководителя структурного подразделения, заместителя главного бухгалтера, руководителя группы учета централизованной бухгалтерии (бухгалтерии)), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

Минимальные размеры окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих из числа немедицинских работников, указаны в приложении 3.

Оклад заместителя руководителя структурного подразделения из числа немедицинских работников устанавливается на 10-20% ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения. Оклад заместителя главного бухгалтера устанавливается на 20-30% ниже оклада главного бухгалтера, оклад руководителя группы учета централизованной бухгалтерии (бухгалтерии) - на 10-20% ниже оклада заместителя главного бухгалтера. В случае отсутствия должности заместителя главного бухгалтера оклад руководителя группы учета устанавливается на 30-50% ниже оклада главного бухгалтера.

Конкретные размеры окладов заместителей руководителя структурного подразделения, заместителя главного бухгалтера, руководителя группы учета централизованной бухгалтерии (бухгалтерии) из числа немедицинских работников устанавливаются локальным нормативным актом учреждения и фиксируются в трудовых договорах.

**2.4.** Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную

деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения этих профессий по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, указаны в приложении 4.

2.5. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов устанавливаются локальным нормативным актом учреждения и фиксируются в трудовых договорах.

2.5.1. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% заработной платы руководителя учреждения, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя учреждения.

2.5.2. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников медицинской организации, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения, видов деятельности и организации управления этой деятельностью (таблица 1).

Таблица 1

Фактическая численность медицинской организации, чел.	Число заместителей руководителя медицинской организации, ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4
от 401 до 800	до 5
801 и более	по согласованию с Минздравом Алтайского края

Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться Минздравом Алтайского края не чаще 1 раза в год.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 Положения.

### **3. Порядок установления выплат компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятym на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами; персонифицированная доплата.

3.2. Выплаты работникам, занятym на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

В целях определения размера указанных выплат работодатель организует проведение специальной оценки условий труда.

Конкретный перечень должностей работников, которым устанавливаются указанные выплаты, а также размеры выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, рассчитываются от оклада.

Минимальный размер выплаты компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями составляет 4% оклада.

Независимо от результатов специальной оценки условий труда рекомендуется устанавливать следующий размер компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда:

медицинским работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, в размере 40% оклада, в том числе и за каждый час работы в указанных условиях.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса

Российской Федерации.

Устанавливаются следующие виды выплат:

3.4.1. Работникам учреждения каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере.

Работникам учреждения за работу в ночное время устанавливается выплата в размере 50% оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Медицинским работникам, занятым оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, устанавливается выплата за работу в ночное время в размере 100% оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Перечень подразделений, сотрудники которых участвуют в оказании медицинской помощи в ночное время, а также должностей утверждается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с профсоюзным либо иным представительным органом работников.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.4.2. Выплаты работникам за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.4.3. Работникам учреждения с их письменного согласия может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Заместителям руководителя учреждения из числа медицинских работников разрешается выполнять работу по специальности в организации, в штате которой они состоят, в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25% оклада врача соответствующей специальности. Работа заместителей руководителя учреждения из числа медицинских работников по специальности, независимо от ее характера и объема, должна отражаться в трудовом договоре.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий

(должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника определяются по согласованию с профсоюзным либо иным представительным органом работников и фиксируются в коллективных договорах.

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

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

3.4. Персонифицированные доплаты устанавливаются в следующих случаях:

3.4.1. если месячная заработная плата работника (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

Персонифицированная доплата до минимального размера оплаты труда выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным размером оплаты труда.

3.4.2. если месячная заработная плата работника (без учета выплат стимулирующего характера) оказывается ниже месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера) и месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы устанавливается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работы той же квалификации.

3.5. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения в соответствующем финансовом году за счет всех источников финансового обеспечения, за исключением целевых средств.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

3.7. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

#### **4. Порядок установления выплат стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

выплаты за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания;

премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие);

иные стимулирующие выплаты.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам при наличии экономии фонда оплаты труда с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, повышающих результативность труда. Выплаты устанавливаются наиболее квалифицированным, компетентным, ответственным и исполнительным работникам в зависимости от объема, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам за достижение показателей качества работы.

Показатели и критерии качества (эффективности) деятельности устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

4.4. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются с целью стимулирования длительной непрерывной работы в медицинских организациях, подведомственных Минздраву Алтайского края.

Размеры выплат стимулирующего характера за стаж непрерывной работы установлены в приложении 5 к настоящему Положению.

В стаж непрерывной работы засчитывается период непрерывной работы в медицинских организациях, подведомственных Минздраву Алтайского края.

Исчисленный период непрерывной работы сохраняется в течение одного месяца со дня увольнения из медицинских организаций, подведомственных Минздраву Алтайского края.

Работникам, которым на дату вступления в силу настоящего Положения период непрерывной работы исчислен по ранее действовавшему порядку, исчисленный период непрерывной работы сохраняется.

Изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение данной выплаты, на основании документов, подтверждающих непрерывный стаж работы.

Медицинским работникам, заместителям руководителя учреждения из числа медицинских работников выплата за стаж непрерывной работы устанавливается как по основной должности, так и по совместительству в

порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Выплата за стаж непрерывной работы немедицинским работникам устанавливается только по основной должности.

4.5. Выплаты за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания устанавливаются с целью стимулирования работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

4.5.1. Устанавливаются следующие размеры выплат за квалификационные категории:

за вторую квалификационную категорию - 8% оклада;

за первую квалификационную категорию - 16% оклада;

за высшую квалификационную категорию - 24% оклада.

Для назначения выплаты квалификационная категория учитывается:

медицинским и фармацевтическим работникам - по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория;

специалистам с высшим профессиональным образованием, осуществляющим медицинскую и фармацевтическую деятельность, - в должностях, предусмотренных действующей номенклатурой должностей медицинских и фармацевтических работников;

врачам - руководителям структурных подразделений - в случае, если специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения;

заместителям руководителя учреждения из числа медицинских работников - по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье»;

проводорам (фармацевтам) - руководителям структурных подразделений - по специальности «Управление и экономика фармации»;

главным медицинским сестрам - по специальности «Управление сестринской деятельностью» или по любой специальности среднего медицинского персонала.

Установление выплаты за квалификационную категорию производится как по основной работе, так и по работе по совместительству по соответствующей специальности.

4.5.2. Устанавливаются следующие размеры выплат за ученую степень: кандидата медицинских (фармацевтических) наук - 8% оклада, но не более 3000 рублей в месяц;

доктора медицинских (фармацевтических) наук - 16% оклада, но не более 7000 рублей в месяц.

Установление выплаты за ученую степень производится как по основной работе, так и по работе по совместительству.

4.5.3. Размер выплаты за почетное звание, название которого начинается со слов «Заслуженный» или «Народный», при условии соответствия почетного звания профессиональной деятельности, устанавливается в размере 8% оклада.

Выплата за почетное звание применяется только по основной работе.

При наличии двух почетных званий выплата применяется по одному из них.

4.6. Премирование работников медицинских организаций по итогам работы (месяц, квартал, год) осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда с целью мотивации их к повышению эффективности деятельности.

4.7. Единовременные (разовые) премии при наличии экономии фонда оплаты труда устанавливаются работникам учреждения к профессиональному празднику - Дню медицинского работника, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие.

4.8. К иным стимулирующим выплатам относятся:

выплаты врачам-анестезиологам-реаниматологам, врачам-специалистам хирургического и терапевтического профилей и среднему медицинскому персоналу стационарных отделений, в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 28.10.2015 № 419 «О профессиональных доплатах отдельным категориям специалистов в сфере здравоохранения»;

выплаты работникам, участвующим в оказании платных услуг;

иные стимулирующие выплаты, установленные в локальных нормативных актах учреждения.

4.9. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год за счет всех источников финансового обеспечения, за исключением целевых средств, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Положением.

4.10. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютных величинах.

## **5. Порядок и условия выплаты материальной помощи**

5.1. Для работников учреждения предусматривается выплата материальной помощи в пределах фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Размер материальной помощи, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников КГБУЗ «Краевая  
клиническая больница  
скорой медицинской помощи»

**Минимальные размеры  
окладов медицинских и фармацевтических работников  
КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи»**

**Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) должностей  
медицинских и фармацевтических работников**

**1. ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»**

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников (рублей)
<b>1 квалификационный уровень</b>		
1.1	Санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка; фасовщица	4362

**2. ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"**

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников (рублей)
<b>1 квалификационный уровень</b>		
2.1	Гигиенист стоматологический; инструктор-дезинфектор; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; медицинская сестра стерилизационной; младший фармацевт; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор	5898
<b>2 квалификационный уровень</b>		
2.2	Помощник врача-эпидемиолога; рентгенолаборант; лаборант; медицинская сестра диетическая	6480
<b>3 квалификационный уровень</b>		
2.3	Медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра патронажная; медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя); медицинская сестра по массажу; медицинская сестра по физиотерапии; медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант); фармацевт	7118
<b>4 квалификационный уровень</b>		
2.4	Акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра - анестезист; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики	7808
<b>5 квалификационный уровень</b>		
2.5	Старшая медицинская сестра (операционная медицинская сестра)	8550

### 3. ПКГ «Врачи и провизоры»

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников (рублей)
<b>1 квалификационный уровень</b>		
3.1	Врач-стажер; провизор-стажер	7808
<b>2 квалификационный уровень</b>		
3.2	Врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням); провизор-технолог; провизор-аналитик	8550
<b>3 квалификационный уровень</b>		
3.3	Врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 4 квалификационному уровню)	9240
<b>4 квалификационный уровень</b>		
3.4	Врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; старший врач; старший провизор; врач-анестезиолог-реаниматолог; врач-патологоанатом	9984

Установление окладов 4 квалификационного уровня распространяется на следующих врачей-специалистов хирургического профиля:

оперирующих врачей-хирургов всех наименований следующих хирургических отделений (палат) для взрослых и детей стационаров:

гинекологическое; нейрохирургическое (в том числе спинномозговой травмы); операционный блок (оперблок); рентгенохирургических методов диагностики и лечения (в том числе кабинет); травматологическое (в том числе травмы кисти); травматолого-ортопедическое; хирургическое; эндоскопическое;

врачей-анестезиологов-реаниматологов отделения (группы) анестезиологии-реанимации, отделения (палаты) для реанимации и интенсивной терапии стационаров больничных учреждений;

врачей-хирургов рентгенохирургических методов диагностики и лечения; врачей-хирургов отделений гемодиализа; врачей-хирургов всех наименований отделений экстренной и планово-консультативной помощи; врачей-эндоскопистов, осуществляющих лечебные мероприятия в стационарах; врачей-патологоанатомов.

**4. ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»**

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников (рублей)
<b>1 квалификационный уровень</b>		
4.1	Заведующий структурным подразделением, кроме заведующего отделением хирургического профиля стационаров, (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом и др.), начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета и др.)	10728
<b>2 квалификационный уровень</b>		
4.2	Заведующий отделением хирургического профиля стационаров (в т.ч. анестезиологии-реанимации, реанимации и интенсивной терапии, патологоанатомических)	11578

**5. Должности, не отнесенные к ПКГ**

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников (рублей)
5.1	Главная медицинская сестра	
	I группа по оплате труда руководителей	11578

**Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников КГБУЗ «Краевая  
клиническая больница  
скорой медицинской помощи»**

**Минимальные размеры окладов работников, занятых в сфере  
здравоохранения и предоставления социальных услуг,  
КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи»**

**1. Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) должностей  
работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления  
социальных услуг**

**1.2. ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях  
здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»**

<b>№ п/п</b>	<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Минимальные размеры окладов работников (рублей)</b>
1.2.1	2 квалификационный уровень (медицинский психолог, биолог)	5364

**Приложение 3**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников КГБУЗ «Краевая**  
**клиническая больница**  
**скорой медицинской помощи»**

**Минимальные размеры**  
**окладов работников, занимающих общеотраслевые должности**  
**руководителей, специалистов и служащих из числа немедицинских**  
**работников КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой**  
**медицинской помощи»**

**1. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"**

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников (рублей)
1 квалификационный уровень		
1.1	Агент по снабжению; архивариус; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка	2241
2 квалификационный уровень		
1.2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	2420

**2. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"**

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников (рублей)
1 квалификационный уровень		
2.1	Инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техник; техник-программист; техник по защите информации; техник по метрологии, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра	2949
2 квалификационный уровень		
2.2	Заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	3240
3 квалификационный уровень		
2.3	Заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела, заведующая прачечной; техник связи Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается внутридолжностная категория	3559

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников (рублей)
<b>4 квалификационный уровень</b>		
2.4	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	3904
<b>5 квалификационный уровень</b>		
2.5	Начальник гаража	4268

### 3. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников (рублей)
<b>1 квалификационный уровень</b>		
3.1	Бухгалтер; документовед; инженер по защите информации; инженер по медицинской технике, инженер по комплектации оборудования; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженер; специалист по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); специалист по кадрам; специалист по защите информации; экономист; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по финансовой работе; экономист по планированию; экономист по труду; юрисконсульт	4276
<b>2 квалификационный уровень</b>		
3.2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4446
<b>3 квалификационный уровень</b>		
3.3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	4625
<b>4 квалификационный уровень</b>		
3.4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	4809
<b>5 квалификационный уровень</b>		
3.5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, бухгалтериях	4981

**4. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»**

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников (рублей)
<b>1 квалификационный уровень</b>		
4.1	Начальник отдела информационных технологий; начальник отдела кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник планово-финансового отдела, начальник технического отдела; начальник юридического отдела, начальник отдела закупок	6693
<b>2 квалификационный уровень</b>		
4.2	Главный (диспетчер, метролог, механик, специалист по защите информации, энергетик)	7228

Приложение 4  
к Положению об оплате труда  
работников КГБУЗ «Краевая  
клиническая больница  
скорой медицинской помощи»

**Минимальные размеры окладов работников  
КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи»,  
осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям  
рабочих**

**1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

№ п/п	Наименование профессий рабочих	Минимальные размеры окладов работников (рублей)
<b>1 квалификационный уровень</b>		
1.1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; кастелянша; буфетчица, кладовщик; курьер; лифтер; парикмахер; швея; садовник; стеклопротирщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; подсобный рабочий; машинист по стирке белья; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; кухонный рабочий	2018
<b>2 квалификационный уровень</b>		
1.2	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	2079

**2. Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»**

№ п/п	Наименование профессий рабочих	Минимальные размеры окладов работников (рублей)
<b>1 квалификационный уровень</b>		
2.1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; оператор газгольдерной станции; слесарь-сантехник; слесарь по ремонту автомобилей; столяр; каменщик; кровельщик; маляр; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию прачечного оборудования; закройщик; повар, оператор	2683

	электронно-вычислительных и вычислительных машин	
2 квалификационный уровень		
2.2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3240
3 квалификационный уровень		
2.3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3558
4 квалификационный уровень		
2.4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	3904

1 Перечень профессий рабочих устанавливается локальным нормативным актом учреждения

Приложение 5  
к Положению об оплате труда  
работников КГБУЗ «Краевая  
клиническая больница  
скорой медицинской помощи»

**Размеры выплат  
стимулирующего характера за стаж непрерывной работы**

№ п/п	Наименование должности	Стаж непрерывной работы	Размер выплаты стимулирующе го характера
1	Должности работников учреждения	от 3 до 5 лет	10% от оклада
		свыше 5 лет	15% от оклада

Приложение 6  
к Положению об оплате труда  
работников КГБУЗ «Краевая  
клиническая больница  
скорой медицинской помощи»

**Перечень подразделений и должностей сотрудников, которые  
участвуют в оказании медицинской помощи в ночное время**

№ п/п	Наименование подразделений	Наименование должностей
<b>За оказание экстренной медицинской помощи в ночное время 100%</b>		
1.	Гинекологическое отделение, кардиологическое отделение, отделение травмы кисти, нейрохирургическое отделение, травматологическое отделение №1, травматологическое отделение №2, хирургическое отделение №1, хирургическое отделение №2, эндоскопическое отделение, травмпункт	Врач-хирург, врач-нейрохирург, врач - травматолог – ортопед, врач-акушер-гинеколог, врач - кардиолог, врач-эндоскопист, медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра перевязочной, медицинская сестра процедурной, санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными
2.	Клинико-диагностическая лаборатория	Врач-лаборант, врач - клинической лабораторной диагностики, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), лаборант, медицинский технолог
3.	Операционный блок	Операционная медицинская сестра, медицинская сестра перевязочной, медицинская сестра стерилизационной, санитарка
4.	Отделение скорой медицинской помощи	Медицинская сестра, медицинский регистратор, санитарка, гардеробщик
5.	Отделение анестезиологии - реанимации	Врач-анестезиолог-реаниматолог, врач-лаборант, врач - клинической лабораторной диагностики, биолог, медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра – анестезист, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), медицинский технолог, санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными
6.	Отделение функциональной диагностики	Врач ультразвуковой диагностики, врач - функциональной диагностики, медицинская сестра
7.	Рентгенологическое отделение	Врач - рентгенолог, рентгенолаборант, санитарка
8.	Трансфузиологический кабинет	Врач-трансфузиолог, медицинская сестра
<b>За работу в ночное время 50 %</b>		
8.	Хозяйственная часть	Сторож, слесарь-сантехник, электромонтер по обслуживанию электрооборудования, лифтер, оператор газгольдерной станции, уборщик служебных помещений

Приложение 7  
к Положению об оплате труда  
работников КГБУЗ «Краевая  
клиническая больница  
скорой медицинской помощи»

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей работников КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой  
медицинской помощи», которым может устанавливаться доплата за совмещение  
профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы**

<b>Наименование профессии и должностей, по которым устанавливаются доплаты</b>	<b>Наименование должности, по которым производится совмещение</b>
<b>При совмещении профессий и должностей</b>	
1. Заведующий отделением	Врач этого отделения
2. Врач (всех наименований)	Медицинская сестра этого отделения
3. Старшая медицинская сестра	Медицинская сестра этого отделения
4. Медицинская сестра (всех наименований), фельдшер-лаборант, лаборант, инструктор ЛФК, рентгенолаборант, медицинский регистратор	Санитарка
5. Старшая медицинская сестра, уборщик служебных помещений, санитарка	Кастелянша
6. Бухгалтер, не пользующийся правом подписи кассовых документов	Кассир
7. Заведующий кабинетом учета и медицинской статистики, врач-статистик	Врач-статистик
8. Врач-статистик, медицинский регистратор	Медицинский статистик
9. Врач-статистик, медицинская сестра (всех наименований)	Медицинский регистратор
10. Медицинская сестра диетическая	Шеф-повар
11. Шеф-повар	Повар
12. Повар	Кухенный рабочий
13. Санитарка	Буфетчица, уборщик служебных помещений
14. Гардеробщик	Уборщик служебных помещений
15. Начальник отдела кадров	Ведущий специалист по кадрам
16. Начальник юридического отдела	Юрисконсульт
17. Начальник отдела информационных технологий	Оператор ЭВМ, инженер-электроник, программист
18. Программист	Оператор ЭВМ
19. Секретарь (машинистка)	Заведующая хозяйством
20. Медицинский регистратор	Секретарь (машинистка)
21. Дворник	Садовник
22. Начальник хозяйственного отдела	Водитель автомобиля
<b>При расширении зон обслуживания, увеличения объема работы</b>	
1. Врачи всех наименований	
2. Помощник врача-эпидемиолога	
3. Провизор-технolog, провизор-аналитик	
4. Фармацевт	

5.Биолог
6.Медицинская сестра всех наименований
7. Инструктор по лечебной физкультуре
8. Инструктор-дезинфектор
9.Лаборант
10.Медицинский дезинфектор
11. Медицинский регистратор
12. Медицинский статистик
13.Медицинский технолог
14.Рентгенолаборант
15.Фельдшер-лаборант
16.Заведующие отделениями (независимо от наименования)
17.Заведующий аптекой, провизор-технолог
18.Заведующий трансфузиологическим кабинетом, врач – трансфузиолог
19.Заведующий кабинетом учета и медицинской статистики, врач-статистик
20.Заведующий отделом качества медицинской помощи, врач – статистик
21.Заведующий отделом, провизор- технолог
22.Заведующий экспресс-лабораторией, врач-лаборант
23.Младшая медсестра по уходу за больными
24.Санитарка
25. Фасовщица
26. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих из числа немедицинских работников (начальник отдела кадров, начальник отдела закупок, начальник юридического отдела, начальник отдела информационных технологий, начальник технического отдела, начальник хозяйственного отдела, заведующий складом, заведующий хозяйством, заведующая прачечной, заведующий производством (шеф-повар), бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, экономист, специалист по кадрам, инженер всех наименований, техник всех наименований, программист, секретарь-машинистка, специалист гражданской обороны, специалист по охране труда, специалист по защите информации, юрисконсульт)
27.Профессии рабочих, предусмотренные штатным расписанием

# КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи»

Приложение № 3

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель

профсоюзного комитета

И.Г. Комлик И.Г. Комлик

«21» декабря 2019 г.

Главный врач

В.А. Бомбизо В.А. Бомбизо

«31» декабря 2019 г.

## Положение о комиссии по трудовым спорам

### I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.
- 1.2. Комиссия по трудовым спорам (далее КТС) является первичным органом рассмотрения индивидуальных трудовых споров, возникающих в КГБУЗ ККБСМП.
- 1.3. Согласно Трудовому Кодексу РФ, индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в КТС.
- 1.4. Индивидуальный трудовой спор рассматривается в КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.
- 1.5. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.
- 1.6. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия может его восстановить и разрешить спор по существу.
- 1.7. Решение об отказе в рассмотрении заявления работника в случае пропуска установленного срока обращения в КТС принимается комиссией после рассмотрения причин попуска этого срока.

### II. Образование комиссии по трудовым спорам

- 2.1. КТС образуется из равного числа представителей работников и работодателя (три представителя работников и три представителя работодателя). Представители работников в КТС избираются общим собранием (конференцией) работников.

- 2.2. Представители работодателя назначаются в комиссию главным врачом КГБУЗ ККБСМП.
- 2.3. КТС из своего состава избирает председателя комиссии и секретаря комиссии.
- 2.4. КТС имеет свою печать.
- 2.5. Организационно-техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется работодателем.
- 2.6. Члены комиссии могут быть исключены из нее в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения своих обязанностей. Решение об исключении члена КТС из ее состава принимается большинством голосов по результатам открытого голосования.
- 2.7. В случае исключения из состава КТС одного или нескольких членов, состав комиссии пополняется в порядке, установленном для образования комиссии.

### **III. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС**

- 3.1. Все заявления работников, поступившие в КТС, регистрируются в Журнале регистрации заявлений в комиссию по трудовым спорам, где указываются дата поступления заявления по трудовому спору, Ф. И. О., место работы и должность работника, о чем спор и срок принятия решения КТС по данному спору.
- 3.2. Комиссия по трудовым спорам рассматривает индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.
- 3.3. Спор рассматривается в присутствии работника или уполномоченного им представителя. Права представителя работника подтверждаются доверенностью, выданной в установленном законом порядке.
- 3.4. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению.
- 3.5. В случае неявки работника или его представителя на заседание КТС рассмотрение трудового спора откладывается. В случае второй неявки работника или его представителя без уважительной причины комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного настоящим Положением.
- 3.6. КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии, руководство структурного подразделения КГБУЗ ККБСМП обязано в установленный срок представлять ей необходимые документы.

- 3.7. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.
- 3.8. На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

#### **IV. Порядок принятия решения КТС и его содержание**

4.1. Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

4.2. В решении КТС указываются:

- наименование организации (подразделения), фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- дата обращения в КТС и дата рассмотрения спора, существо спора;
- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;
- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- результаты голосования.

4.3. Решение КТС подписывается всеми членами комиссии, присутствовавшими на заседании.

4.4. Если член комиссии не согласен с решением большинства, он обязан подписать решение, но имеет право выразить свою мотивированную точку зрения в решении КТС.

4.5. В случае отказа члена комиссии подписать решение КТС, в действие вступает норма, указанная в п. 2.6. настоящего Положения.

4.6. Надлежаще заверенные копии решения КТС вручаются работнику и руководителю организации в течение трех дней со дня принятия решения.

#### **V. Исполнение решений КТС. Обжалование решения КТС**

5.1. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

5.2. В случае неисполнения решения КТС в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

**КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи»**

**Приложение № 4**

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного комитета

*И. Г. Комлик*  
«2» декабря 2019 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач

*В. А. Бомбизо*  
«2» декабря 2019г.

**Положение  
о премировании работников КГБУЗ «Краевая клиническая больница  
скорой медицинской помощи»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия премирования работников КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи» (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 №375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», приказом Министерства здравоохранения Алтайского края от 14.12.2018 года №386 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников медицинских организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Алтайского края, а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», Положением об оплате труда работников КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи».

1.3. Премирование работников Учреждения осуществляется в целях стимулирования их к трудовой деятельности для выполнения задач, стоящих перед Учреждением, и мотивации их к повышению качества оказания медицинской помощи и улучшению конечных результатов работы.

**2. Порядок премирования**

2.1. Премии выплачиваются работникам, состоящим с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о выплате премии.

Премии могут выплачиваться всем сотрудникам либо персонально.

Решение о выплате премии, в том числе о ее увеличении либо уменьшении, принимается Руководителем Учреждения и оформляется приказом Руководителя Учреждения.

2.2. Настоящим Положением устанавливаются следующие виды

премий:

- по итогам работы (месяц, квартал, год);
- единовременные (разовые) премии.

2.3. Премирование по итогам работы за месяц, квартал и год осуществляется в случае достижения работником высоких производственных показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

2.4. Единовременное премирование может осуществляться в отношении работников учреждения:

2.4.1. За выполнение дополнительного объема работ.

2.4.2. За качественное и оперативное выполнение особо важных и сложных работ, разовых заданий руководства.

2.4.3. За разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материальных ресурсов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности.

2.4.4. За внедрение в практику современных медицинских технологий.

2.4.5. В связи профессиональным праздником - Днем медицинского работника.

2.4.6. В связи с юбилейными датами работников.

2.4.7. За безупречную работу при награждении Благодарственным письмом КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи», почетной грамотой КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи».

2.4.8. За достижения в труде при получении государственных наград, почетных званий «Заслуженный врач РФ», «Отличник здравоохранения», почетных грамот Министерства здравоохранения РФ, Министерства здравоохранения Алтайского края, Правительства Алтайского края, администрации города Барнаула и других наград и званий.

2.4.9. За победу номинациях, присуждаемых ко Дню медицинского работника и победу в профессиональных конкурсах.

2.4.10. За многолетний и добросовестный труд (не менее 10 лет) в Учреждении.

### **3. Порядок выплаты премий**

3.1. Премирование производится за счет и в пределах средств фонда оплаты труда по основному месту работы.

3.2. Размер премий работников Учреждения определяется в фиксированной сумме в рублях, в процентах от должностного оклада. На размер премии начисляется районный коэффициент.

3.3. Премирование осуществляется с учетом:

- отношения работника к выполнению своих должностных

обязанностей;

- своевременности и качества выполняемой работы, поручений и заданий;
- личного вклада работника в выполнение возложенных на него задач и функций;
- инициативы и применения в работе современных форм и методов организации труда.

3.4. Премирование работников Учреждения производится на основании приказа главного врача Учреждения, устанавливающего размер премии каждому работнику, порядок ее расчета и источник ее финансирования, а так же определяющего основания, которые не дают право на ее получение конкретными работниками.

3.5. Премирование по итогам отчетного периода производится за фактически отработанное время. Под фактически отработанным временем понимается время, в течение которого работник состоял в трудовых отношениях с КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи». В расчетный период времени не включается время нахождения работника на больничном, в отпуске без сохранения заработной платы.

3.6. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения или ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, а также имеющих взыскания за иные нарушения, возможно частичное или полное не начисление работнику премии.

3.7. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит от финансовой возможности Учреждения.

#### **4. Расчеты, источники средств премирования**

4.1. Премирование производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения на соответствующий финансовый год за счет всех источников финансирования. Источник финансирования премии указывается в приказе главного врача о премировании.

4.2. Все выплаты, производимые в соответствии с настоящим Положением, осуществляются в рублях путем безналичного перевода средств на зарплатные счета работников Учреждения.

#### **5. Прочие условия**

5.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по мере необходимости.

**КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи»**

**Приложение № 5**

**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель профсоюзного комитета  
И.Г. Комлик  
«Н» декабря 2019 г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Главный врач  
В.А. Бомбизо  
«Н» декабря 2019 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ подразделений,  
в которых устанавливаются выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда  
и должностей работников, имеющих право на указанные выплаты**

1. Размер выплаты – 4% от оклада, установленного для квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы должностей медицинских работников

№ п/п	Наименование подразделений	Наименование должностей		
		Врачи	Средний медицинский персонал	Младший медицинский персонал
1.1.	Нейрохирургическое отделение, хирургическое отделение №1, хирургическое отделение №2, травматологическое отделение № 1, травматологическое отделение № 2 (тяжелая сочетанная травма), отделение травмы кисти, эндоскопическое отделение, травмпункт, гинекологическое отделение	Заведующий отделением – врач нейрохирург, заведующий отделением – врач-хирург, заведующий отделением – врач-ортопед, заведующий отделением – врач-акушер – гинеколог, заведующий отделением – врач – эндоскопист, врач – нейрохирург, врач – торакальный хирург, врач – хирург, врач – невролог, врач – уролог, врач – терапевт,	Старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, инструктор по лечебной физкультуре, старшая операционная медицинская сестра, операционная медицинская сестра, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной, медицинский регистратор	Санитарка, младшая медицинская сестра, медицинская сестра по уходу за больными

№ п/п	Наименование подразделений	Наименование должностей			
		Врачи	Средний медицинский персонал	Младший медицинский персонал	Прочий персонал
		врач – психиатр, врач – офтальмолог, врач – оториноларинголог, врач – эндоскопист, врач – стоматолог, врач – акушер-гинеколог			
1.2.	Операционный блок	Заведующий отделением – врач - хирург	Старшая операционная медсестра стерилизационной, операционная медицинская сестра, медицинская сестра перевязочной, инструктор – дезинфектор, медицинский дезинфектор	Санитарка	
1.3.	Отделение скорой медицинской помощи	Заведующий отделением – врач скорой медицинской помощи, врач скорой медицинской помощи, врач – хирург, врач-терапевт	Старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинский регистратор	Санитарка	
1.4.	Отделение анестезиологии – реанимации	Заведующий отделением – врач – анестезиолог – реаниматолог, заведующий экспресс – лабораторией – врач – лаборант, врач – анестезиолог – реаниматолог, врач клинической лабораторной диагностики, врач – лаборант	Старшая медицинская сестра, медицинская сестра палата, медицинская сестра – анестезист, фельдшер – лаборант, медицинский – технолог	Санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными	биолог
1.5.	Кардиологическое отделение	Заведующий отделением – врач – кардиолог, врач – кардиолог, врач - терапевт	Старшая медицинская сестра, медицинская сестра палата	Санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными	

№ п/п	Наименование подразделений	Наименование должностей			
		врачи	Средний медицинский персонал	Младший медицинский персонал	Прочий персонал
1.6.	Физиотерапевтическое отделение	Заведующий отделением – врач – физиотерапевт, врач – физиотерапевт, врач – рефлексотерапевт, врач по лечебной физкультуре	Старшая медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре		
1.7.	Клинико – диагностическая лаборатория	Заведующий отделением – врач – лаборант, врач – лаборант, врач – клинической – лабораторной диагностики	Фельдшер – лаборант, медицинский технолог, медицинский регистратор, лаборант	Санитарка	
1.8.	Отделение функциональной диагностики	Заведующий отделением – врач функциональной диагностики, врач ультразвуковой диагностики, врач – функциональной диагностики	Старшая медицинская сестра, медицинская сестра	Санитарка	
1.9.	Трансфузиологический кабинет	Заведующий кабинетом – врач – трансфузиолог, врач – трансфузиолог	Медицинская сестра		
1.10.	Рентгеновское отделение	Заведующий отделением – врач – рентгенолог, врач – рентгенолог	Рентгенолаборант, медицинский регистратор	Санитарка	
1.11.	Общебольничный персонал	Врач – педиатр, врач сердечно – сосудистый хирург, врач – терапевт, врач – онколог	Медицинская сестра		
1.12.	Патологоанатомическое отделение	Заведующий отделением – врач – патологоганатом, врач – патологоганатом	Лаборант, фельдшер – лаборант, медицинский технолог	Санитарка	

2. Размер выплаты – 4% от оклада, установленного для квалификационного уровня работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих из числа немедицинских работников

№ п/п	Наименование подразделений	Прочий персонал
2.1.	Прачечная	Заведующая прачечной

3. Размер выплаты – 4% от оклада, установленного для квалификационного уровня работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

№ п/п	Наименование подразделений	Прочий персонал
2.1.	Прачечная	Машинист по стирке белья

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда дополнительные выплаты (далее – «доплаты») устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующими отраслевыми нормативными правовыми актами. Выплата производится за время фактической занятости на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи»**

**Приложение № 6**

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного комитета

*И. Г. Комлик*  
«31» декабря 2019 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач

*В. А. Бомбизо*  
«31» декабря 2019 г.

**Продолжительность рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование отделений, профессий, должностей</b>	<b>Продолжительность сокращенной рабочей недели</b>
1.	Патологоанатомическое отделение: Врач, в том числе заведующий отделением, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал.	30
2.	Рентгеновское отделение: Врач, в том числе заведующий отделением, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал (работа не менее половины рабочего дня непосредственно связанная с оказанием помощи врачу при выполнении им работ по рентгенодиагностике).	30
3.	Нейрохирургическое отделение: Врач, в том числе заведующий отделением, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал.	36
4.	Врач-эпидемиолог, помощник врача –эпидемиолога, медицинский дезинфектор, инструктор- дезинфектор	36
5.	Врач, в том числе заведующий отделением (кабинетом), средний медицинский персонал.	38,5
6.	Аптека: Заведующая, провизор, фармацевт.	38,5
7.	Младший медицинский персонал, младший фармацевтический персонал.	39

**КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи»**

**Приложение № 7**

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного комитета

И. Г. Комлик

«2019» декабря 2019 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач

В. А. Бомбизо

«2019» декабря 2019 г.

**Перечень отделений, профессий и должностей, где по условиям работы  
перерыв для отдыха и питания предоставляется в рабочее время**

№ п/п	Наименование отделений, профессий, должностей	Наименование профессий, должностей
1		
1.	Отделение анестезиологии-реанимации, гинекологическое отделение, кардиологическое отделение, нейрохирургическое отделение, операционный блок, отделение травмы кисти, отделение скорой медицинской помощи, травматологическое отделение №1, травматологическое отделение №2, хирургическое отделение №1, хирургическое отделение №2, клинико-диагностическая лаборатория, отделение функциональной диагностики, патологоанатомическое отделение, рентгеновское отделение, физиотерапевтическое отделение, эндоскопическое отделение трансфузиологический кабинет, травматологический пункт	Врачи (в т.ч. заведующий отделением, кабинетом) Средний медицинский персонал (в т.ч. старшая медицинская сестра) Младший медицинский персонал (санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными) Биолог Буфетчица Гардеробщик Уборщик служебных помещений отделения скорой медицинской помощи и рентгеновского отделения
	Аптека	Заведующая аптекой, провизор-технолог, провизор-аналитик, фармацевт, фасовщик
3	Хозяйственная часть	Лифтер, сторож, оператор газгольдерной станции, дежурный слесарь-сантехник, дежурный электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
	Пищеблок	Кухонный работник, повар

**КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи»**

**Приложение №8**

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного комитета

И. Г. Комлик  
«5» декабря 2019 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач

В. А. Бомбизо  
«5» декабря 2019 г.

**СПИСОК  
подразделений, профессий и должностей с вредными условиями труда,  
работа у которых дает право на дополнительный отпуск  
(согласно специальной оценке условий труда)**

№ п/п	Наименование отделений, профессий, должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1	2	3
1.	Все отделения:	
1.1.	Врачи (в т.ч. заведующий отделением, лабораторией, кабинетом), биолог	14
1.2.	Средний медицинский персонал	14
1.3.	Младший медицинский персонал (санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными)	14
2.	Рентгеновское отделение:	
2.1.	Врачи – рентгенолог (в т.ч. заведующий отделением), средний медицинский персонал, младший медицинский персонал	21
2.2.	Медицинский регистратор	14
3.	Отделение анестезиологии и реанимации:	
3.1	Врач - анестезиолог-реаниматолог (в т.ч. заведующий отделением), средний медицинский персонал отделения анестезиологии и реанимации	21
4.	Кардиологическое отделение:	
4.1	Врач - кардиолог, средний медицинский персонал палат интенсивной терапии	21
5.	Травматологическое отделение №2:	
5.1.	Врач-психиатр	35
6.	Нейрохирургическое отделение:	
6.1.	Врачи нейрохирургического отделения (в т.ч. заведующий отделением)	35
6.2.	Средний медицинский персонал	35
6.3.	Младший медицинский персонал.	35

**КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи»**

**Приложение № 9**

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного комитета

*Лариса И. Г. Комлик*  
«13» декабря 2019 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач

*Б. А. Бомбизо*  
«14» декабря 2019 г.

**Перечень**

**должностей работников с ненормированным рабочим днем**

№ п/п	Наименование отделений, профессий, должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1	2	3
1	Главный врач	14
2	Заместители главного врача	14
3	Главный бухгалтер	14
4	Главная медицинская сестра	14
5	Начальник юридического отдела	14
6	Заместитель главного бухгалтера	10
7	Начальник отдела кадров	10
8	Начальник отдела информационных технологий	10
9	Начальник отдела закупок	10
10	Начальник технического отдела	5
11	Начальник хозяйственного отдела	5
12	Заведующий прачечной	7
13	Ведущий бухгалтер, бухгалтер	5
14	Кассир	5
15	Инженер всех наименований	5
16	Делопроизводитель	5
17	Секретарь (машинистка)	5
18	Специалист по кадрам	5
19	Ведущий экономист, экономист	5
20	Программист	5
21	Юрисконсульт	5
22	Заведующий складом	5
23	Заведующий хозяйством	3
24	Водитель	3
25	Шеф-повар	3

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета  
КГБУЗ «Краевая клиническая больница  
скорой медицинской помощи»

И. Г. Комлик

«10» июня 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач  
КГБУЗ «Краевая клиническая больница  
скорой медицинской помощи»

В.А. Бомбизо  
«10» июня 2016 г.

Приложение № 10

**Соглашение**

краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи» по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков

*на 2020 год*

(Соглашение разработано с учетом приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 №181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»)

г. Барнаул

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок проведения	Ответственные исполнители
<b>1. Организационные мероприятия</b>			
1	Проведение специальной оценки условий труда на 130 рабочих местах	4 квартал	Специалист по охране труда
2	Организация обучения и проверки знаний работников при эксплуатации газификаторов: - ответственного за осуществление производственного контроля и членов комиссии по проверке знаний операторов - в специализированном учебном центре со сдачей экзаменов в комиссии Ростехнадзора;	1 квартал 4 квартал	Специалист по охране труда, начальник технического отдела
3	Организация и проведение обучения работников рабочих профессий оказанию первой медицинской помощи (водитель, электромонтер, слесарь-сантехник, оператор газгольдерной станции, дворник, подсобный рабочий, столяр, маляр, лифтер, швея, садовник, уборщик помещений, работники прачечной и пищеблока)	2 квартал	Специалист по охране труда, руководители перечисленных работников
4	Пересмотр инструкций по охране труда, их утверждение по согласованию с профсоюзным комитетом	В течение года	Специалист по охране труда, руководители подразделений
5	Организация проведения производственного контроля в соответствии с санитарными нормами	В течение года	Главная медсестра, руководители подразделений
<b>2. Технические мероприятия</b>			
1	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности	В течение года	Начальник технического отдела, медицинский техник
2	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях – в корпусах 1,2, 3	В течение года	Заместитель главного врача по АХЧ
3	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах	В течение года	Заместитель главного врача по АХЧ, начальник

74

4	прохода работников в соответствии с действующими нормами обеспечание безопасной эксплуатации газификаторов, лифтов, автоклавов, медицинского оборудования с проведением профилактических мероприятий в сроки и объемах согласно технической документации	В течение года	Начальники технического и хозяйственного отделов, медицинский техник, заведующие отделениями
<b>3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>			
1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	В течение года	Заместитель главного врача по медицинской части, главная медсестра,
2	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин)	В течение года	Заведующие отделениями
3	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком или другими продуктами	В течение года	Заместитель главного врача по АХЧ, начальник технического отдела, Согласно должностным полномочиям
4	Организация санаторно-курортного лечения работников с использованием средств фонда социального страхования	2-3 квартал	Заместитель главного врача по экономическим вопросам, специалист по охране труда, председатель профкома, руководители подразделений
5	Оснащение помещений гаража, столярной мастерской, прачечной, пищеблока, а также автомобилей аптечками для оказания первой помощи	В течение года	Главная медсестра, начальник хозяйственного отдела, заведующие прачечной и пищеблоком
<b>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)</b>			
1	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ согласно норм	В течение года	В соответствии с приказом главного врача № 358-об от 03.12.2019
2	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	В течение года	Главная медсестра, кастеляни

48

3	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	В течение года	Начальник технического отдела
4	Организация пошивка СИЗ, ремонта СИЗ по заявкам отделений	В течение года	Главная медсестра, кастелянши
<b>5. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта</b>			
1	Участие в спартакиаде работников здравоохранения Алтайского края	В течение года	Согласно должностным полномочиям
2	Приобретение, содержание и обновление спортивной экипировки	В течение года	Согласно должностным полномочиям
<b>6. Мероприятия по пожарной безопасности.</b>			
1	Изготовление и размещение планов эвакуации при пожаре	Первое полугодие	Заместитель главного врача по АХЧ, начальник хозяйственного отдела
2	Проведение инвентаризации огнетушителей, их освидетельствование, приобретение недостающих в соответствии с нормами	Первое полугодие	Заместитель главного врача по АХЧ, начальник хозяйственного отдела
3	Перекатка пожарных рукавов на новую складку	Первое полугодие	Заместитель главного врача по АХЧ, начальник технического отдела
4	Проверка противопожарного водопровода на работоспособность. Ревизия и замена запорной арматуры.	Май, сентябрь	Заместитель главного врача по АХЧ, начальник технического отдела, начальник хозяйственного отдела

**КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи»**

**Приложение № 11**

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель  
профсоюзного комитета  
*И.Г.Комлик*  
«12» декабря 2019 г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Главный врач

*В.А.Бомбизо*  
«12» декабря 2019 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей, которым бесплатно выдаются специальная**  
**одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты**

№ п/п	№ пункта нормативного документа	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
<b>Приложение № 11 постановления Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. № 68 (с изменениями от 17 декабря 2001 г.)</b>				
1.	1.	Врач и средний медицинский персонал, работающий в операционных, перевязочных и гипсовых комнатах	Фартук непромокаемый Перчатки резиновые <i>При работе в операционных с электроинструментарием дополнительно:</i> Галоши диэлектрические <i>При работе кварцевых ламп дополнительно:</i> Очки защитные	дежурный до износа  дежурные  до износа
2.	3.	Врач, средний медицинский персонал процедурных кабинетов, хирургических, гинекологических, стоматологических отделений и кабинетов	Фартук непромокаемый Перчатки резиновые	дежурный до износа
3.	6.	Врач-отоларинголог	Фартук непромокаемый Перчатки резиновые	дежурный до износа
4.	8.	Врач и средний медицинский персонал, занятый на работе с трупами и трупным материалом	Фартук непромокаемый Перчатки резиновые Галоши резиновые Нарукавники клеенчатые Очки защитные	дежурный до износа дежурные дежурные до износа

80

5.	22.	Младший медицинский персонал, занятый на работе с трупами и трупным материалом	Комплект одежды и белья Хирургический одноразовый Фартук непромокаемый Перчатки резиновые Галоши резиновые Нарукавники клеенчатые Очки защитные	По потребности дежурный до износа дежурные дежурные до износа
6.	14.	Врачи, средний, младший медицинский и прочий персонал работающий в рентгеновских кабинетах	Фартук и юбка из просвинцованный резины Перчатки из просвинцованный резины Перчатки хлопчатобумажные Очки для адаптации <b>При проявлении рентгеновских пленок:</b> Фартук непромокаемый Перчатки резиновые	дежурные дежурные дежурные до износа дежурный до износа
7.	17.	Врачи, средний, младший медицинский персонал лабораторий	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Нарукавники непромокаемые Очки защитные	дежурный дежурный до износа дежурные до износа
8.	18.	Врачи, средний медицинский персонал светоэлектролечебных кабинетов физиотерапевтического отделения	Перчатки диэлектрические Очки защитные	дежурные до износа
9.	21.	Лифтер	Халат хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный или косынка хлопчатобумажная	1шт 1шт
10.	24.	Младший медицинский персонал, занятый мойкой суден, плевательниц и другого медицинского инвентаря	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки резиновые	дежурный дежурные до износа
11.	26.	Парикмахер	Халат <b>или</b> костюм хлопчатобумажный Колпак <b>или</b> косынка хлопчатобумажные Полотенце Респиратор марлевый	1шт 1шт 1шт До износа

12.	108.	Машинист по стирке белья	Халат хлопчатобумажный Фартук непромокаемый Сапоги резиновые Косынка хлопчатобумажная <b>или</b> Колпак хлопчатобумажный	2 на 1,5 года Дежурный 1 пара 2 на 1,5 года 2 на 1,5 года
13.	117.	Водитель автомобиля	Халат хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные	1 шт 2 пары

**Приложение № 2 постановления Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. № 68 (с изменениями от 17 декабря 2001 г.)**

14.	10.	Швея, закройщик	Халат хлопчатобумажный	1 шт
-----	-----	-----------------	------------------------	------

**Типовые нормы  
для работников сквозных профессий всех отраслей экономики по приказу  
Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н**

15.	19.	Гардеробщик; оператор электронно- вычислительных машин	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <b>или</b> Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт 1 шт
16.	21.	Подсобный рабочий	<i>При работе с прочими грузами, материалами:</i> Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 12 пар
17.	23.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подносом или ботинки кожаные с защитным подносом Перчатки с полимерным покрытием <i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> Куртка на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом или равнозначенная по защитным свойствам обувь Головной убор утепленный Перчатки или рукавицы морозостойкие утепленные	1 шт 1 пара 6 пар 1 шт. на 2 года 1 пара на 2,5 года 1 шт. на 2 года 3 пары на 1

				год
18.	24.	Дезинфектор	Халат хлопчатобумажный Сапоги резиновые или галоши Перчатки резиновые Противогаз или респиратор	1 шт 1 пара 2 пары дежурный
19.	31.	Заведующий складом	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i> Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 1 6 пар
20.	32.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 6 пар
21.	40.	Маляр	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Головной убор Перчатки с полимерным покрытием Перчатки с точечным покрытием Щиток защитный лицевой <i>или</i> Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее (респиратор)	1 шт 1 шт 1 шт 6 пар 6 пар до износа до износа до износа
22.	48.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i> Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт 1 комплект
23.	60.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i> Халат и брюки для защиты от общих производственных	1 шт 1 комплект

			загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые <i>или</i> из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	до износа 6 пар 2 шт
24.	116.	Оператор газгольдерной станции	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные	1 шт 6 пар до износа
25.	119.	Буфетчик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Фартук из полимерных материалов с нагрудником Полотенце Шапочка белая хлопчатобумажная или косынка	1 шт 2 шт 3 шт 3 шт
26.	122.	Повар; шеф-повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий белый Фартук из полимерных материалов с нагрудником белый Нарукавники из полимерных материалов белые Колпак белый хлопчатобумажный или косынка белая хлопчатобумажная Полотенце Тапочки или туфли, или ботинки текстильные или текстильно-комбинированные на нескользящей подошве	1 шт 2 шт До износа 3 шт 3 шт 1 пара
27.	148.	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подносок <i>или</i> полуботинки с защитным	1 шт 1 пара до износа

			подносом Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов <b><i>При работе в колодцах:</i></b> Гидрокостюм Противогаз Предохранительный пояс с привязью	До износа 12 пар 12 пар Дежурный Дежурный Дежурный
28.	162.	Столяр	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Полуботинки с защитным подносом Перчатки с точечным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 2 1 пара До износа До износа До износа
29.	163.	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
30.	171.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки резиновые	1 шт 12 пар
31.	189.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	<b><i>При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги:</i></b> Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки диэлектрические Боты или галоши диэлектрические Полуботинки с защитным подносом	1 шт до износа дежурные дежурные 1 пара до износа

			<p>Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	до износа
--	--	--	---	-----------

КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи»

Приложение № 12

СОГЛАСОВАНО  
Председатель  
профсоюзного комитета  
И.Г.Комлик  
«12» декабря 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Главный врач  
В.А.Бомбизо  
«14» декабря 2019 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей, которым бесплатно выдаются санитарно-гигиеническая одежда, санитарная обувь и санитарные принадлежности**

№ п/п	№ пункта приложения № 2 приказа от 29.01.1988г. № 65	Наименование профессии (должности)	Наименование санитарно- гигиенической одежда, санитарной обуви и санитарных принадлежностей	Норма выдачи <i>на</i> <i>год</i> (штуки, пары, комплекты)
1.	1.	Врачи, лаборанты, средний и младший медицинский персонал, инструкторы по лечебной физкультуре, сестры-хозяйки, кастелянши, техники, рентгенолаборанты, уборщицы помещений	Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажные Полотенце Щетка для мытья рук <b>Примечание:</b> среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать: Платье хлопчатобумажное Фартук хлопчатобумажный <b>На время дежурства в стационаре, а также при работе в стерильных боксах дополнительно:</b> Тапочки Среднему медицинскому персоналу хирургического профиля стационаров вместо тапочек выдавать: Обувь профилактическую (ТУ17-1501-75) <b>При работе в операционных, перевязочных комнатах стационаров, боксированных операционных по заготовке крови и ее препаратов дополнительно:</b> Платье хлопчатобумажное	2 2 2 Дежурная 2 1 на 2 года 1 1

			(для женщин) Рубашка и брюки хлопчатобумажные (для мужчин) Чулки (носки) хлопчатобумажные белые Бахилы <b><i>При работе с трупами и трупным материалом дополнительно:</i></b> Платье хлопчатобумажное <b>или</b> Рубашка и брюки хлопчатобумажное	3 на 2 года 3 на 2 года 3 пары на год Дежурные  3 на 2 года
2.	8.	Работники аптечных учреждений, занятые приемом и отпуском лекарств, отпуском медицинских товаров, мойкой аптекарской посуды	Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажные	3 на 2 года 3 на 2 года
3.	29.	Архивариус (методист)	Халат хлопчатобумажный	2
4.	39.	Инженер, техник, электромонтер, слесарь-сантехник и другие работники на время работы в лечебных кабинетах больничных и клинических отделениях и в стерильных комнатах	Халат хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	дежурный дежурный
5.	44.	Мойщики (рабочие) по мойке и стерилизации бутылей и другой аптечной, медицинской, лабораторной и производственной посуды и тары	Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажные	3 на 2 года 3 на 2 года

3

88

**КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи»**

**Приложение № 13**

**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель  
профсоюзного комитета  
*И.Г.Комлик*  
«11» декабря 2019 г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Главный врач  
КГБУЗ ККБСМП  
*В.А.Бомбизо*  
«11» декабря 2019 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей, которым бесплатно выдаются смывающие и обезвреживающие средства**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должностей, подразделений</b>	<b>Наименование защитных средств</b>	<b>Норма выдачи на 1 работника в месяц</b>
1.	Все профессии и должности подразделений: отделения анестезиологии – реанимации, аптеки, гинекологического отделения, дезокамеры, клинико-диагностической лаборатории, кардиологического отделения, нейрохирургического отделения, операционного блока, отделения переливания крови, отделения травмы кисти, прачечной, отдела информационных технологий, отделения функциональной диагностики, отделения скорой медицинской помощи, рентгеновского отделения, травматологический пункт, травматологического отделения №1, травматологического отделения №2, физиотерапевтического отделения, хирургического отделения №1, хирургического отделения №2, эндоскопического отделения, прачечной администрации,	Для мытья рук: мыло туалетное или жидкие моющие средства (в дозирующих устройствах)	200 г 250 мл

	общебольничного персонала, хозяйственная часть: дворник, закройщик, лифтеры оператор газгольдерной станции, парикмахер, подсобный рабочий, слесарь-сантехник, столяр, сторож, уборщик служебных помещений, швея, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования		
2.	Хозяйственная часть: маляр, водитель	Твердое туалетное мыло или жидкые моющие средства ( в дозирующих устройствах)	300 г 500 мл

- Смывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.
- Работник обязан применять по назначению и в соответствии со Стандартом смывающие и (или) обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке.
- На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями (п. 1 настоящего перечня профессий и должностей), работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыло или дозаторов с жидким смывающим веществом.
- Выдача работникам жидких смывающих и (или) обезжиривающих средств, расфасованных в упаковки емкостью более 250 мл, может осуществляться посредством применения дозирующих систем, которые размещаются в санитарно-бытовых помещениях. Пополнение или замена емкостей, содержащих смывающие и (или) обезвреживающие средства, осуществляется по мере расходования указанных средств.

**КГБУЗ « Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи»**

**Приложение № 14**

Согласовано  
Председатель  
Профсоюзного комитета  
*Марголин И.Г.Комлик*  
«11» декабря 2019 г.

Утверждаю  
Главный врач  
КГБУЗ ККБСМП  
*В.А.Бомбизо*  
«11» декабря 2019 г.

**Перечень  
профессий и должностей, дающих право на получение молока и других  
равноценных пищевых продуктов**

1. Отделение анестезиологии – реанимации  
Заведующий отделением - врач-анестезиолог-реаниматолог  
Врач-анестезиолог-реаниматолог  
Медицинская сестра-анестезист  
Медицинская сестра палатная (постовая)  
Заведующий экспресс-лабораторией-врач-лаборант  
Врач клинической лабораторной диагностики  
Врач-лаборант  
Биолог  
Медицинский технолог  
Фельдшер-лаборант  
Санитарка (экспресс-лаборатории)
2. Операционный блок  
Заведующий отделением-врач-хирург  
Операционная медсестра сестра  
Санитарка (работающая в операционной)
3. Клинико-диагностическая лаборатория  
Заведующий отделением-врач-лаборант  
Врач клинической лабораторной диагностики (врач-лаборант)  
фельдшер-лаборант  
медицинский технолог  
санитарка
4. Хирургическое отделение № 1  
Заведующий отделением - врач-хирург  
Врач-хирург

5. Хирургическое отделение №2

Заведующий отделением - врач-хирург

Врач-хирург

6. Травматологическое отделение №1

Заведующий отделением - врач-травматолог-ортопед

Врач-травматолог-ортопед

7. Травматологическое отделение №2

Заведующий отделением - врач-травматолог-ортопед

Врач-травматолог-ортопед

8. Нейрохирургическое отделение

Заведующий отделением - врач-нейрохирург

врач-нейрохирург

9. Гинекологическое отделение

Заведующий отделением - врач-акушер-гинеколог

Врач акушер-гинеколог

10. Патологоанатомическое отделение

Заведующий отделением - врач-патологоанатом

Врач-патологоанатом

фельдшер-лаборант

лаборант

санитарка

11. Эндоскопическое отделение

Заведующий отделением - врач-эндоскопист

Врач-эндоскопист

медсестра

санитарка

12. Отделение травмы кисти

Заведующий отделением - врач-травматолог-ортопед

Врач-травматолог-ортопед

13. Трансфузиологический кабинет

Заведующий кабинетом - врач-трансфузиолог

Врач-трансфузиолог

Санитарка

Примечание: выдача молока производится бесплатной по норме 0,5 литра в дни фактической работы на основании результатов специальной оценки условий труда и согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.2009 №45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

02

**КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи»**

**Приложение № 15**

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель  
профсоюзного комитета  
Ильин И. Г. Комлик  
«11» декабря 2019 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Главный врач  
КГБУЗ ККБСМП  
Бомбизо В. А.  
«11» декабря 2019 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и работ, при выполнении которых работнику устанавливается  
досрочное пенсионное обеспечение по старости**

Список N 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях, утвержденный постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 года N 10 "Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение":

Рентгеновское отделение:

Заведующий отделением - врач-рентгенолог

Врач - рентгенолог

рентгенолаборант

Список N 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях, утвержденный постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 года N 10 "Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение":

Рентгеновское отделение:

санитарка

Патологоанатомическое отделение:

санитарка

**КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи»**

**Приложение № 16**

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного комитета

И. Г. Комлик  
«12» декабря 2019 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач

В. А. Бомбизо  
«12» декабря 2019 г.

**Положение  
О Почетной грамоте КГБУЗ «Краевая клиническая больница  
скорой медицинской помощи»**

1. Почетной грамотой КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи» (далее – Почетная грамота) награждаются работники больницы за безупречную работу, не имеющие дисциплинарного взыскания и имеющие стаж работы в больнице не менее 5 лет.
2. Награждение Почетной грамотой производится в соответствии с приказом по больнице.
3. Работодатель принимает ходатайство о награждении Почетной грамотой, вносимое руководителями структурных подразделений больницы.
4. Сотрудники, награжденные Почетной грамотой, премируются в размере 7000,0 рублей за счет средств работодателя.
5. Работникам, награжденным Почетной грамотой КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи», делается соответствующая запись в трудовую книжку.
6. Повторное награждение Почетной грамотой КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи» не производится и дубликат её взамен утраченной не выдается. Дубликат Почетной грамоты может быть выдан в случае, когда награжденный не мог предотвратить утрату.

**КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи»**

**Приложение № 17**

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного комитета  
Ильин И. Г. Комлик  
«1» декабря 2019 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач

Бомбизо В. А. Бомбизо  
«1» декабря 2019 г.

**Положение  
о награждении Благодарственным письмом  
КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи»**

1. Благодарственным письмом КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи» (далее – Благодарственное письмо) награждаются работники больницы за безупречную работу, не имеющие дисциплинарного взыскания и имеющие стаж работы в больнице не менее 3 лет.

2. Награждение Благодарственным письмом производится в соответствии с приказом по больнице.

3. Работодатель принимает ходатайство о награждении Благодарственным письмом, вносимое руководителями структурных подразделений больницы.

4. Сотрудники, награжденные Благодарственным письмом, премируются в размере 3000,0 рублей, за счет средств работодателя.

5. Работникам, награжденным Благодарственным письмом КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи», делается соответствующая запись в трудовую книжку.

6. Повторное награждение Благодарственным письмом КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи» не производится и дубликат его взамен утраченного не выдается.

**КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи»**

**Приложение № 18**

Согласовано:  
Председатель  
профсоюзного комитета

И.Г. Комлик И.Г. Комлик  
«6» декабря 2019 г.

Утверждаю:  
Главный врач

В.А. Бомбизо В.А. Бомбизо  
«7» декабря 2019 г.

**Положение о номинациях,  
присуждаемых ко Дню медицинского работника**

**«Лучший коллектив» - номинация коллективная.**

1. Присуждается коллективу мотивированных сотрудников, с предоставлением для всех членов равных возможностей для профессионального роста, заинтересованных в постоянном улучшении результатов труда, корпоративно-этичных не только в пределах малого коллектива, но и в пределах КГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи». Коллектив должен принимать участие в общественных и социальных программах, инициируемых администрацией учреждения.

Форма награждения: «Диплом 1,2 и 3-й степени».

2. Награждение производится в соответствии с приказом по больнице.
3. Работодатель принимает ходатайство о присуждении номинации, вносимое руководителями структурных подразделений больницы.
4. Коллективы, удостоенные номинации «Лучший коллектив» награждаются в размере 30000 рублей.

**«За верность и преданность профессии» - номинация индивидуальная.**

1. Присуждается специалисту, имеющему продолжительный и эффективный трудовой стаж (более 10 лет), заинтересованность в результате (не только личный результат, но и результат коллективных усилий), наставничество, высокий профессионализм, инициативность, милосердие, направленность на успех, умение выстроить взаимоотношения с коллегами,

наличие «точек роста», исследовательская работа, внедрение результатов исследований в повседневную клиническую практику.

Форма награждения: «Диплом 1,2 и 3-й степени».

2. Награждение производится в соответствии с приказом по больнице.
3. Работодатель принимает ходатайство о присуждении номинации, вносимое руководителями структурных подразделений больницы.
4. Сотрудники, награжденные в номинации «За верность и преданность профессии», премируются в размере до 20000 рублей.

**«Лучший молодой специалист» - номинация индивидуальная.**

1. Присуждается специалисту, в возрасте до 35 лет, успешно выполнившему программу наставничества, прошедшему адаптацию в коллективе (знакомство со структурой лечебного учреждения, традициями, сотрудниками), освоившему профессиональные навыки в соответствии с профессиональными стандартами, в полном объеме, качественно выполняющему должностные обязанности, правильно оформляющему медицинскую документацию, принимающему участие в общественной жизни, соблюдающему медицинскую этику и деонтологию.

Форма награждения: «Диплом 1,2 и 3-й степени».

2. Награждение производится в соответствии с приказом по больнице.
3. Работодатель принимает ходатайство о присуждении номинации, вносимое руководителями структурных подразделений больницы.
4. Сотрудники, награжденные в номинации «Лучший молодой специалист», премируются в размере до 10000 рублей.

Пронумеровано, прошнуровано

37

листов

Главный врач В.А. Бомбизо