

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
ГБУ РО «Онкодиспансер»
в г. Новочеркаске
С.В. Сероев
«26» февраля 2018г.

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
ГБУ РО «Онкодиспансер»
в г. Новочеркаске
И.П. Зеленков
«26» февраля 2018г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственное бюджетное
учреждение Ростовской области
«Онкологический диспансер»
в г.Новочеркаске
на февраль 2018-февраль 2021гг

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № РН 04/18 - 616 от 02.04.2018
Заместитель министра –
начальник управления по труду

Г.В. Павлятенко
Зам. начальника управления
по труду и социального развития
Ростовской области
И.Н. Пудлов

г.Новочеркасск
2018г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Раздел I. Общие положения.
2. Раздел II. Трудовые отношения и трудовой договор.
3. Раздел III. Права и обязанности работодателя.
 - 3.1. Работодатель, имеет право.
 - 3.2. Работодатель обязан.
4. Раздел IV. Права и обязанности работников.
 - 4.1. Работники имеют право.
 - 4.2. Работники обязаны.
5. Раздел V. Рабочее время и время отдыха.
6. Раздел VI. Оплата труда.
7. Раздел VII. Обеспечение занятости и регулирование увольнений.
 - 7.1. Работодатель обязуется.
8. Раздел VIII. Условия и охрана труда работников.
 - 8.1. Работодатель обязуется.
 - 8.2. Работник обязан.
 - 8.3. Норма бесплатной выдачи молока.
9. Раздел IX. Права и обязанности комитета профсоюза.
 - 9.1. Профсоюзный комитет имеет право.
 - 9.2. Профсоюзный комитет обязан.
 - 9.3. Гарантии для профсоюзного комитета.
10. Раздел X. Социальные гарантии и льготы.
 - 10.1. Работодатель обязуется.
 - 10.2. Работодатель обязуется.
 - 10.3. Профсоюзный комитет обязуется.
11. Раздел XI. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа.
 - 11.1. Работодатель обязуется.
12. Раздел XII. Государственное социальное страхование и социальная защита сотрудников.
 - 12.1. Работодатель обязуется.
 - 12.2. ПК и Профсоюзный комитет обязуется.
13. Раздел XIII. Контроль за выполнением коллективного договора.
14. Раздел XIV. Заключительные положения.
15. Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»
16. Приложение №2 «Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительные отпуска за вредные условия труда».
17. Приложение №3 «Перечень профессий и должностей, имеющих право на дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день»
18. Приложение №4 «Перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается доплата за работу в ночное время в размере 50% должностного оклада (Ставки заработной платы)»
19. Приложение №5 «Перечень должностей ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске, работа в которых дает право на установление работникам доплаты за работу с вредными условиями труда в размере 0,13% от должностного оклада»
20. Приложение №6 «Перечень должностей ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске, работа в которых дает право на установление работникам доплаты за работу с вредными условиями труда в размере 0,25% от должностного оклада»
21. Положение о порядке формирования и распределения средств от приносящей доход деятельности.
22. Положение о выплатах стимулирующего характера руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске.
23. Положение о премировании работников ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске.
24. Положение о распределении средств за совокупный объем услуг по обязательному медицинскому страхованию и материальном стимулировании.
25. Положение об оплате труда работников ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске.

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор (далее Договор) — правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:
Государственное бюджетное учреждение Ростовской области «Онкологический диспансер» в г. Новочеркасске (далее ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске) в лице главного врача Зеленкова Николая Петровича, именуемый далее «Работодатель» и работники организации, интересы которых представляет председатель профкома, избранный путем голосования общим собранием работников и наделенный соответствующими полномочиями в лице Сероева Сергея Васильевича.

1.3. Основными принципами заключения коллективного договора являются:

- соблюдение норм законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- контроль и обязанность выполнения коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение коллективного договора.

1.4. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от стажа работы (в том числе и на главного врача учреждения).

1.6. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достигать компромиссных решений.

1.7. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на увеличение прибыли МО, как источника экономической стабильности, сохранения рабочих мест, повышения материального уровня каждого работающего.

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

При реорганизации, ликвидации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, ликвидации. (ст.43 ТК РФ)

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

1.9. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию сторон в порядке и на условиях, установленном в коллективном договоре, а если он не установлен, то в порядке, установленном Законом для его заключения.

1.10. При ликвидации предприятия претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемого предприятия до расчетов с бюджетом, банками и др. кредиторами.

1.11. Коллективный договор составлен на основе взаимно согласованных условий по вопросам труда, оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, условий охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными сторонами, заключен на добровольной и равноправной основе в целях создания системы социально-трудовых отношений в ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске, способствующей стабильности и эффективности труда, установления социально-трудовых прав и гарантий работников, установления мер по их обеспечению, принятия сторонами на себя взаимных обязательств и ответственности за их невыполнение, при осуществлении контроля за выполнением условий коллективного договора сторонами, а также создание комфортных условий труда и психологического благоприятного климата в коллективе.

Коллективный договор содержит приложения, являющиеся неотъемлемой его частью. Коллективный договор основан на нормах трудового законодательства Российской Федерации.

РАЗДЕЛ II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

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

2.3. Работодатель, в лице главного врача в рамках действующего законодательства имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом РФ

2.4. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем, с учетом мнения представительного органа работников.

2.5. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные Трудовым кодексом РФ.

РАЗДЕЛ Ш. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ:

3.1. Работодатель, имеет право:

3.1.1. В сфере планирования, управления и контроля за деятельностью учреждения утверждать план работы отделений, устанавливать распорядок работы стационара, консультации, диагностических лечебных кабинетов, приемного покоя и хозяйственных служб;

3.1.2. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу предприятия, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.1.3. Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

3.1.4. Применять меры материального и дисциплинарного воздействия к работникам (в рамках действующего законодательства) в случае неисполнения работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором, нарушении правил внутреннего трудового распорядка, нанесения учреждению материального ущерба, хищение имущества учреждения;

3.1.5. Утверждать и изменять штатное расписание больницы, производить доплаты сверх должностных окладов (ставок), а так же отменять доплаты в связи с производственной необходимостью и с учетом фонда оплаты труда;

3.1.6. Заключать договора с фирмами, малыми и акционерными предприятиями на выполнение той или иной хоз. работы, сдачу больничных помещений в субаренду только с разрешения собственника помещений и после согласования с Минздравом РО.

3.1.7. Обеспечить работникам полную занятость в учреждении в соответствии с трудовым договором;

3.1.8. При найме с работником проводится вводный инструктаж по технике безопасности и обязательное ознакомление под роспись с функциональными обязанностями, режимом работы, коллективным договором, оплатой труда, установленными на предприятии льготами и правилами внутреннего распорядка;

3.1.9. Вести переговоры с профсоюзным комитетом по вопросу сокращения рабочих мест;

3.1.10. Предоставлять профсоюзному комитету не менее чем за 3 месяца информацию о возможном массовом высвобождении работников в связи с ликвидацией учреждения или сокращения численности и штата;

3.1.11. Предупреждать не менее чем за 2 месяца работников персонально под роспись о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения или сокращения численности и штата;

3.1.12. Предоставить высвобожденным работникам (при наличии свободных мест) другую работу на предприятии, в том числе после предварительного переобучения или повышения квалификации;

3.1.13. В период сокращения численности в последнюю очередь увольнять работников единственных кормильцев в семье, частично утративших трудоспособность в результате несчастного случая в данном учреждении;

3.1.14. Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет одиноких матерей-при наличии у них детей до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев полной ликвидации

учреждения(за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса).

3.1.15. Выплачивать высвобождаемым работникам выходное пособие в размере месячной средней зарплаты (ст. 178 ТК РФ); За работником также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (за счет выходного пособия).

3.1.16. При увольнении работника, и согласно «Закона о занятости населения в РФ» от 19.04.1991г., передавать сведения о высвободившихся местах в городской Центр занятости населения;

3.1.17. При нарушении работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором, работодатель вправе объявить выговор, а при систематическом нарушении расторгнуть с ним трудовой договор по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Соблюдать условия коллективного договора;

3.2.2. Создать условия труда, необходимые для нормальной работы и отвечающие требованиям безопасности и санитарии;

3.2.4. Учитывать мнение профсоюзного комитета при решении следующих вопросов:

3.2.4.Формирование и расходование фондов в части, направляемых на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива;

3.2.4. Ликвидация, реорганизация предприятия, сокращение численности или штатов, увольнение по инициативе работодателя;

3.2.4. Утверждение положений «Об оплате труда», «О премировании» и др. положений, касающихся интересов работников.

3.3. Обеспечить организацию труда и исправное состояние технологического оборудования.

РАЗДЕЛ IV. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.

4.1.Работники имеют право на:

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

4.1.2. Предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

4.1.3. Условия труда, отвечающие требованиям техники безопасности и санитарии;

4.1.4. Получение от предприятия помощи в повышении квалификации или в обучении новой профессии;

4.1.5. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Федеральными Законами;

4.1.6. Социальное обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособности и в иных установленных законом случаях;

4.1.7. На создание комиссии по трудовым спорам для разрешения конфликтных ситуаций;

4.2. Работники обязаны:

4.2.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, приказами и распоряжениями главного врача;

4.2.2. Соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка учреждения и своих функциональных обязанностей;

4.2.3. Содержать свое рабочее место, оборудование в исправном состоянии и соблюдать требования по охране труда;

4.2.4. Быть чутким и внимательным в отношении больных, их родственников;

4.2.5. Уважать труд своих коллег, поддерживать должный морально - психологический климат в коллективе;

4.2.6. Постоянно работать над повышением своих профессиональных знаний и навыков;

4.2.7. Информировать гл. врача (в устном или письменном виде) о случаях грубого нарушения трудовой, производственной и исполнительской дисциплины отдельными сотрудниками, исключая круговую поруку.

РАЗДЕЛ V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка», утвержденными работодателем и согласованными с профсоюзным комитетом.

5.2.В диспансере установлена 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями- суббота и воскресенье, продолжительность обеденного перерыва не менее 30 минут. Нормальная продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю, рабочая смена- 8 часов для административно-хозяйственного персонала учреждения

для общепольничного медицинского персонала, врачей стационара, среднего и младшего персонала, работников вспомогательных лечебно-диагностических подразделений, оказывающих медицинские услуги (за исключением работников рентгеновского кабинета, кабинета рентгенотерапии, гистологической лаборатории), продолжительность рабочего дня составляет 7 часов 48 минут (39 часов в неделю);

для врачей амбулаторного приема продолжительность рабочего дня составляет 6 часов 36 минут (33 часа в неделю);

для гистологической лаборатории, рентгеновского кабинета, кабинета рентгенотерапии продолжительность рабочего дня – 6 часов 00 минут (30 часов в неделю).

5.3.Ночное время с 22 часов до 6 часов.

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

5.5.Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника. Сверхурочные работы не должны превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.6.Продолжительность рабочего времени работы по совместительству для врачей, среднего медперсонала и младшего медперсонала не может превышать месячной нормы рабочего времени, для прочих работников- 4 часов в день и половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

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

5.8. Дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску продолжительностью 28 календарных дней. Работник имеет право делить отпуск на части, при этом продолжительность одной из них не должна быть менее 14 календарных дней. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней. На основании коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами, в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

5.9. В случае заболевания сотрудника во время нахождения в ежегодном отпуске, дни болезни переносятся и предоставляются по заявлению сотрудника, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен и перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника (ст. 124 ТК РФ).

5.10. Женщинам предоставлять отпуск до беременности и родам по законодательству и дополнительный отпуск по достижении ребенком трехлетнего возраста.

5.11. Работодатель предоставляет всем работникам:

- отпуска по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

РАЗДЕЛ VI. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Система оплаты труда и стимулирование труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем с учётом профсоюзного органа. При введении новых условий труда, норм труда или изменений действующих работодатель обязан извещать работников не позднее, чем за два месяца.

6.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Областного закона Ростовской области от 3.10.2008 №91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области». Положение об оплате труда работников ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске (далее – учреждение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области» и включает в себя:

порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
условия оплаты труда руководителя ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
другие вопросы оплаты труда.

Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями («новогодние каникулы») не уменьшается (ст.112 ТК РФ).

6.3. За работу в ночное время выплата в размере 50% часовой ставки (должностного оклада) за каждый час работы с 22 часов до 6 часов (Приложение №4) .

6.4. За работу во вредных условиях труда – 0,13 часовой ставки (должностного оклада) согласно перечню профессий и должностей (Приложение №5).

6.5. За работу с разными условиями вредности труда – 0,25 часовой ставки (должностного оклада) согласно перечню профессий и должностей(Приложение №6) .

6.6. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц 10 и 25 числа. В случае, когда выплата заработной платы совпадает с выходными или праздничными днями, выплату заработной платы производить накануне. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.7 Кроме выплаты заработной платы работодатель предусматривает премирование работников в соответствии с «Положением о премировании».

6.8. Выплата пособий по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) выплачивается застрахованному за первые три календарных дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, а с четвертого дня временной нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования РФ. Пособие выплачивается в следующем размере:

- застрахованному лицу, имеющему страховой стаж 8 и более лет – 100% среднего заработка;
- застрахованному лицу, имеющему страховой стаж от 5 до 8 лет – 80% среднего заработка;
- застрахованному лицу, имеющему страховой стаж до 5 лет – 60% среднего заработка.

Застрахованному лицу, имеющему страховой стаж менее шести месяцев, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Пособие по беременности и родам выплачивается застрахованной женщине суммарно за весь период отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов.

При усыновлении ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев пособие по беременности и родам выплачивается со дня его усыновления и до истечения 70 (в случае одновременного усыновления двух и более детей - 110) календарных дней со дня рождения ребенка (детей).

В случае, если в период нахождения матери в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет у нее наступает отпуск по беременности и родам, она имеет право выбора одного из двух видов пособий, выплачиваемых в периоды соответствующих отпусков.

Пособие по беременности и родам выплачивается застрахованной женщине в размере 100 процентов среднего заработка.

Размер пособия по беременности и родам не может превышать максимальный размер пособия по беременности и родам, установленный федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год. В случае, если застрахованное лицо работает у нескольких работодателей, размер пособия по беременности и родам не может превышать указанный максимальный размер указанного пособия по каждому месту работы.

Застрахованной женщине, имеющей страховой стаж менее шести месяцев, пособие по беременности и родам выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

6.9..Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, согласно Федеральному закону от 30.06.2006 N 90-ФЗ

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитанных пропорционально времени простоя, согласно Федеральному закону от 30.06.2006 N 90-ФЗ.

Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя, согласно Федеральному закону от 30.06.2006 N 90-ФЗ.

РАЗДЕЛ VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И РЕГУЛИРОВАНИЕ УВОЛЬНЕНИЙ

7.1 .Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить работникам полную занятость в учреждении в соответствии с трудовым договором;

7.1.2. При найме с работником проводится вводный инструктаж по технике безопасности и обязательное ознакомление под роспись с функциональными обязанностями, режимом работы, коллективным договором, оплатой труда, установленными на предприятии льготами и правилами внутреннего распорядка, с положением о защите персональных данных.

7.1.3. Вести переговоры с профсоюзным комитетом по вопросу сокращения рабочих мест;

7.1.4. Предоставлять профсоюзному комитету не менее чем за 3 месяца информацию о возможном массовом высвобождении работников в связи с ликвидацией учреждения или сокращения численности и штата;

7.1.5. Предупреждать не менее чем за 2 месяца работников персонально под роспись о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения или сокращения численности и штата;

7.1.6. Предоставить высвобожденным работникам (при наличии свободных мест) другую работу на предприятии, в том числе после предварительного переобучения или повышения квалификации;

7.1.7. В период сокращения численности в последнюю очередь увольнять работников единственных кормильцев в семье, частично утративших трудоспособность в результате несчастного случая в данном учреждении;

7.1.8. Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет одиноких матерей-при наличии у них детей до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев полной ликвидации учреждения(за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса).

7.1.9. Выплачивать высвобождаемым работникам выходное пособие в размере месячной средней зарплаты (ст. 178 ТК РФ); За работником также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (за счет выходного пособия).

7.1.10. При увольнении работника, и согласно «Закона о занятости населения в РФ» от 19.04.1991г., передавать сведения о высвободившихся местах в городской Центр занятости населения;

7.1.11. При нарушении работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором, работодатель вправе объявить выговор, а при систематическом нарушении расторгнуть с ним трудовой договор по согласованию с профсоюзным комитетом.

РАЗДЕЛ VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

8.1 .Работодатель:

8.1.1. Обучить и провести проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов в соответствии с Постановлением Министерство труда и социального развития РФ и МО РФ №1/29 от 13.01.2003г.;

8.1.2. Обеспечить работников спецодеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной защиты. Моющими и дезинфицирующими средствами за счет собственных средств, согласно утвержденных норм:

- Приложение к постановлению Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (с изменениями от 17 декабря 2001 г.);

- Приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 октября 2008 г. № 541н;

- Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 22.06.2009 N 357н;

- Приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 октября 2008 года N 543н;

- Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010г. № 1122н

8.1.3. Организовывать проведение обязательных, периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда за счет средств предприятия на основании результатов СОУТ и согласно Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. N 302н.

- 8.1.4. Обеспечить работников спецодеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной защиты. Моющими и дезинфицирующими средствами за счет собственных средств, согласно утвержденных норм в отрасли.
- 8.1.5. Организовывать проведение обязательных медосмотров работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда за счет средств предприятия;
- 8.1.6. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день и вредные условия труда согласно перечня профессий и должностей (Приложение № 2, №3);
- 8.1.7. Работодатель обязан осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами.
- 8.1.8. Обеспечить условия и охрану труда женщин.
- 8.1.9. Допускать к работе вновь поступающих работников, а также переводимых с одной работы на другую только после получения им предварительного инструктажа по правилам техники безопасности и производственной санитарии.
- 8.1.10. Организовать контроль со стороны администрации и профсоюзного комитета по вопросам охраны труда.

8.2. Работник:

- 8.2.1. Соблюдать правила охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- 8.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 8.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, проверку знаний по охране труда;
- 8.2.4. Немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.
- Работодатель:
- 8.2.5. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда работников, организует их обучение по охране труда за счет средств организации, представляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. № 10-ФЗ.
- 8.2.6. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в организации, совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.
- 8.2.7. Совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает соглашение по охране труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.
- 8.2.8. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; по результатам специальной оценки условий труда предоставляет работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 8.2.9. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.
- 8.2.10. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюза.
- 8.2.11. Обеспечивает участие Профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях,

групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом Профсоюзный комитет в течение суток информирует территориальное объединение профсоюзов (территориальную, межрегиональную организации Профсоюза), обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Профсоюзный комитет представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

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

8.2.13. На основании ФЗ-125 от 24.07.1998 (с изменениями на 07.03.2018г) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

8.3. Норма бесплатной выдачи молока;

8.3.1. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра, на основании СОУТ, за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.

Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается с согласия работников и с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников

компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, которая производится в следующем порядке.

РАЗДЕЛ IX. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА

9.1. Профсоюзный комитет имеет право:

9.1.1. Представлять интересы работников работодателю предприятия, комиссии по трудовым спорам, народном суде, администрации города и других органах по вопросам труда, зарплаты, социальной помощи;

9.1.2. Получать от работодателя полный объем информации о финансовой и производственной деятельности предприятия, осуществлять контроль за ходом выполнения коллективного договора;

9.1.3. Требовать приостановки действий администрации, ущемляющих права и интересы работников;

9.1.4. Вести коллективные переговоры с администрацией по улучшению социально-экономического положения работающих;

9.1.5. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде;

9.2. Профсоюзный комитет обязан:

9.2.1. Проводить работу в трудовом коллективе по обеспечению своевременного и качественного медицинского обслуживания;

9.2.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;

9.2.3. Обеспечить соблюдение каждым работником установленного режима работы, производственной, технологической и трудовой дисциплины.

9.3. Гарантии для профсоюзного комитета:

9.3.1. Работодатель признает право профкома вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режима труда, оплаты труда и социального развития коллектива;

9.3.2. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, членами которого они являются, руководители профкомов без согласия соответствующего горкома профсоюза;

9.3.3. Председателем профсоюзных комитетов, не освобожденных от основной работы, предоставляется 4 часа в месяц для выполнения общественных обязанностей с сохранением среднего заработка.

РАЗДЕЛ X. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном Законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный Фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование;

при наличии финансовой возможности:

-Оказывать работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (пожар, кража, несчастный случай, лечение);

-Оказывать помощь семьям умерших работников или близких родственников работников в организации похорон;

-Материальная помощь оказывается по заявлению, размер определяется руководителем.

-Оздоровление работников:

предоставление санаторно-курортных путевок по линии профсоюза (при их наличии);

10.1.2. Работник имеет право на отпуск без содержания по уходу за больным членом семьи или ребенком инвалидом на основании предоставленных медицинских документов по согласованию с работодателем на срок указанный в медицинских документах, но не более, чем на 3 месяца при производственной возможности.

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

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

10.1.4. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата сотрудников, являющихся членами профсоюза, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

11.1.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся работникам:

- семейным - при наличии двух и более иждивенцев;
 - в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 - предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
 - получившим профзаболевание или производственную травму на предприятии;
 - выборных коллегиальных органов организации Профсоюза и их структурных подразделений, не освобожденные от основной работы (руководители их заместители)
- ст. 373 ТК РФ.

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

10.2. Работодатель обязуется:

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

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения (при ликвидации организации);
- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (при сокращении численности или штата);
- не позднее, чем за два месяца до увольнения персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ).

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

10.2.3. Не менее чем за три месяца письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том

числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

10.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

РАЗДЕЛ XI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

11.1.Работодатель обязуется:

11.1.1. Профсоюзный комитет обязуется Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 статьи 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. №10-ФЗ и ст. 52 ТК РФ.

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

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

11.1.4. Принимать локальные нормативные акты организации по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст.372 ТК РФ).

11.1.5 Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном пунктом 3 статьи 25 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. №10-ФЗ.

11.1.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

11.1.7. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

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

11.1.9. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от

основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в Профсоюзный комитет (ст.ст. 374, 375, 376 ТК РФ)

РАЗДЕЛ XII. ГОСУДАРСТВЕННОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА СОТРУДНИКОВ.

12.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

12.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

12.2.2. При наличии заявления работника, осуществлять контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по соц. страхованию:

- а) на рождение ребенка;
- б) по временной нетрудоспособности;
- в) по достижении ребенком 1,5 лет;
- г) на погребение;
- д) предоставлять женщинам, имеющим детей-инвалидов дополнительный выходной день 1 раз в неделю.

12.2.3. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу за счет средств профсоюза.

РАЗДЕЛ XIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Стороны договорились, работники не выдвигают новых требований и не конфликтуют по трудовым спорам, при условии выполнения работодателем принятых на себя обязательств по коллективному договору.

13.2. В случае возникновения разногласий в ходе невыполнения принятых обязательств, они разрешаются согласно действующему Федеральному закону «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» Трудовой кодекс РФ.

13.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставить друг другу всю необходимую для этого информацию.

13.4. Не предусмотренные настоящим коллективным договором условия, не противоречащие действующему законодательству, стороны обязаны исполнять руководствуясь непосредственно трудовым законодательством и иными нормативными

РАЗДЕЛ XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 14.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.
- 14.2. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.
- 14.3. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 14.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации, в том числе и на главного врача учреждения.
- 14.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. (ст. 68 ТК РФ)
- 14.6. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока. Если по истечению срока действия договора ни одна из сторон не заявит о его прекращении, то настоящий договор действует в течение следующих трех лет.

Коллективный договор с Приложениями одобрен на общем собрании работников ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске.

Главный врач ГБУ РО «Онкодиспансер»
г. Новочеркасске

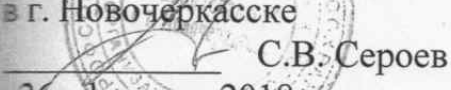
Председатель профкома




Н.П. Зеленков

С.В. Сероев

**Приложение №1
к коллективному договору**

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
ГБУ РО «Онкодиспансер»
в г. Новочеркасске

С.В. Сероев
«26» февраля 2018г.

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
ГБУ РО «Онкодиспансер»
в г. Новочеркасске

Н.П. Зеленков
«26» февраля 2018г.

**П р а в и л а
внутреннего трудового распорядка**

I. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

1. Работник реализует право на труд путем заключения трудового договора (контракта) о работе на предприятии.

2. При приеме на работу работник обязан предоставить:
трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, а уволенные из рядов Вооруженных сил РФ обязаны предъявить военный билет;
паспорт;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

При приеме на работу, требующую специальных знаний, работник обязан предъявить диплом или иной документ о получении образования или профессиональной подготовке.

Запрещается требовать при приеме от трудящихся на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации организации, который объявляется работнику под расписку.

В приказе (распоряжении) должно быть указано наименование работы (должности) в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или штатным расписанием и условиями оплаты труда.

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

Трудовая книжка не предоставляется лицом, поступающим на работу работодателю в случае поступления на работу на условиях совместительства, либо когда трудовой договор заключается впервые, так как при заключении трудового договора впервые трудовая книжка и свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

3. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана:

а) ознакомить с порученной работой, достоверными характеристиками трудовой и оплаты труда, компенсациями и льготами за работы с вредными или

опасными условиями труда, разъяснить его права и обязанности;
б) ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка;
в) провести инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим;

Для лиц, поступающих на производство с вредными или опасными условиями труда, где требуется профессиональный отбор, организуется предварительное обучение по охране труда со сдачей экзаменов и последующей периодической аттестацией.

Все работники предприятия, включая руководителей, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций в порядке и в сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

г) ознакомить с видами и условиями социального страхования.

д) направить работника, связанного с вредными или опасными условиями труда, а также с движением транспорта, на медицинский осмотр для определения пригодности его к поручаемой работе и предупреждения профессиональных заболеваний;

е) указать структурное подразделение и дату начала работы.

4. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

5. Прекращение трудового договора (контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а администрация обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

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

Срочный трудовой договор (контракт) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору (контракту), нарушения администрацией законодательства о труде, трудового договора (контракта) и по другим уважительным причинам.

Трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор (контракт) до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией предприятия лишь в случаях:

1. ликвидации предприятия, сокращения численности или штата работников;

2. обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;

3. систематического неисполнения работником без уважительных причин

обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом) или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;

4. прогула (в том числе отсутствия на работе более четырех часов подряд в течении рабочего дня) без уважительных причин;

5. состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением, кроме отпуска по беременности и родам, а также если законодательством не установлен длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

6. восстановления на работу работника, ранее выполнявшего эту работу;

7. появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

8. совершение по месту работы хищения (том числе мелкого) государственного или общественного имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия;

9. разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

10. принятия необоснованного решения руководителем организации, заместителем и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

11. предоставление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 1,2 если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе администрации в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по п. 5) и в период пребывания работника в ежегодном отпуске - за исключением случаев полной ликвидации предприятия.

В день увольнения администрация обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона.

Увольнение работника, изменение работодателя при смене собственника, реорганизации не являются препятствием для реализации права на все неиспользованные работниками отпуска. Исключения составляют случаи увольнения работников за неправомерные действия, повлекшие виновное нарушение трудовых обязанностей, то есть за совершение дисциплинарного поступка.

Днем увольнения считается последний день работы.

II. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

Работники обязаны:

а) работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

б) соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, правильно применять средства коллективной и индивидуальной защиты, немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;

в) содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях учреждения и на его территории, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

г) эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и др. предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально расходовать материальные ресурсы;

д) не допускать употребления на рабочем месте и на производственной территории алкогольных, наркотических и токсических веществ;

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 руководителей, специалистов и служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

III. ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

Администрация предприятия обязана:

а) правильно организовать труд работников, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним рабочее место, своевременно до начала поручаемой работы был ознакомлен с установленным заданием и обеспечен работой в течении всего рабочего дня (смены), обеспечить здоровье и безопасные условия труда, исправное состояние инструмента и оборудования, а также необходимыми ресурсами для бесперебойной и ритмичной работы;

б) постоянно совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы, экономное и рациональное расходование фонда оплаты труда.

Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц: 10-го и 25-го числа.

в) обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую и воспитательную работу, направленную на устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудовых коллективов;

г) неуклонно соблюдать законодательство о труде, Основы законодательства РФ об охране труда, обеспечивать безопасность при эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов, а также эффективную эксплуатацию средств коллективной и индивидуальной защиты, соответствующие требованиям правил безопасности условий труда на каждом рабочем месте, организацию надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников, установленного законодательством, выдачу спецодежды, спецобуви, и др. средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, связанным с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением; эффективный контроль за уровнем воздействия вредных или опасных производственных факторов на здоровье работников; возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, обучение, инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда, информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах, необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе и надлежащие меры по оказанию первой медицинской помощи пострадавшим, предоставление органам надзора и контроля необходимой информации о состоянии условий и охраны труда на предприятии, выполнение их предписаний, а также о всех надлежащих регистрации несчастных случаев и повреждениях здоровья работников на производстве;

д) внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда и быта;

ж) обеспечить защиту персональных данных работника в соответствии с действующим законодательством.

Администрация осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях с учетом полномочий трудового коллектива.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

5.1. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными .

Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания для сотрудников устанавливается следующее:

Начало работы - 8-00

Перерыв с 12-00 до 13-00

Окончание работы -17-00,

а для участков с непрерывным процессом в соответствии с графиком сменности, утвержденным руководителем подразделения с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период.

Графики сменности доводятся до сведения работников, как правило, не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работникам запрещаются работы в течение двух смен подряд.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час для всех работников.

5.2. Администрация обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к работе в данный рабочий день. Отстранением от работы работников, находящихся в нетрезвом состоянии, считается его удаление за пределы территории учреждения и административно-бытовых помещений и принятие мер по недопущению его появления на производстве.

5.3. Ежегодные трудовые отпуска работникам предоставляются в установленном законодательством порядке и не могут составлять менее 28 календарных дней за год работы.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работникам предоставляются дополнительные отпуска, суммируемые с основным.

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы учреждения.

V. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе, применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой.

Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

VI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

6.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация организации

применяет следующие дисциплинарные взыскания:

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

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом) или правилами внутреннего распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания; за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе - в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества, установленного в порядке, предусмотренным законом.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания. Однако этот отказ следует оформить специальным актом.

Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка (не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске).

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности - не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку.

Отказ работника удостоверить своей подписью факт предъявления ему соответствующего приказа не имеет юридического значения и не влияет на действительность объявленного взыскания (такой отказ должен быть оформлен подписью соответствующего должностного лица с указанием присутствующих свидетелей).

Приказ о наложении взыскания в необходимых случаях доводится до сведения работников организации.

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

Администрация по своей инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному

взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник, может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

Приложение № 2

к Коллективному договору

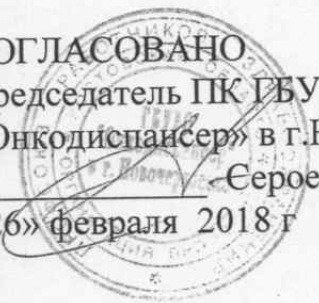
СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК ГБУ РО

«Онкодиспансер» в г.Новочеркасске

Сероев С.В.

«26» февраля 2018 г



УТВЕРЖДАЮ

Главный врач ГБУ РО

«Онкодиспансер» в г.Новочеркасске

Зеленков Н.П.

«26» февраля 2018 г



Перечень

профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительные отпуска за вредные условия труда.

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1	Заведующие отделениями	12
2	Врачи	10
3	Специалисты с высшим немедицинским образованием	10
4	Старшая медицинская сестра	9
5	Средний медицинский персонал	8
6	Младший медицинский персонал	7

Зам. главного врача
по экономическим вопросам

Специалист по кадрам

О. Шресу

Э.А. Ефимова

О.А. Урс

Приложение № 3
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК ГБУ РО
«Онкодиспансер» в г.Новочеркасске
Сероев С.В.
«26» февраля 2018 г

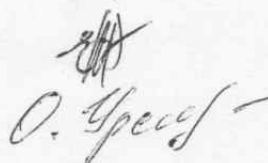
УТВЕРЖДАЮ
Главный врач ГБУ РО
«Онкодиспансер» в г.Новочеркасске
Зеленков Н.П.
«26» февраля 2018 г

Перечень
профессий и должностей,
имеющих право на дополнительный отпуск
за ненормированный рабочий день.

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1.	Главный врач	14
2.	Заместитель главного врача	14
3.	Главная медицинская сестра	10
4.	Руководители АХС	14
5.	Должности служащих, по которым установлено должностное наименование "ведущий"	10
6.	Юрисконсульт	14
7.	Служащие	7
8.	Врач-статистик	10
9.	Медицинский статистик	8
10.	Медицинский регистратор	8

Зам. главного врача
по экономическим вопросам

Специалист по кадрам



Э.А. Ефимова

О.А. Урс

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК ГБУ РО
«Онкодиспансер» в г.Новочеркасске
Сероев С.В.
«26» февраля 2018 г

УТВЕРЖДЕНО
Главный врач ГБУ РО
«Онкодиспансер» в г.Новочеркасске
Зеленков Н.П.
«26» февраля 2018 г

**Перечень
профессий и должностей работников, которым устанавливается
выплата за работу в ночное время в размере 50% должностного
оклада (ставки заработной платы):**

1. врач-онколог онкологических отделений
2. медицинская сестра палатная
3. санитарка (палатная)
4. медицинская сестра ПИТ
5. санитарка ПИТ
6. младшая медицинская сестра ПИТ
7. сторож

Зам. главного врача
по экономическим вопросам



Э.А. Ефимова

Приложение № 5
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК ГБУ РО
«Онкодиспансер» в г.Новочеркасске
Сероев С.В.
«26» февраля 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО
Главный врач ГБУ РО
«Онкодиспансер» в г.Новочеркасске
Н.П. Зеленков
«26» февраля 2018 г.

Перечень

должностей ГБУ РО «Онкодиспансер» в г.Новочеркасске, работа в которых дает право на установление работникам выплаты за работу с вредными (опасными) условиями труда в размере 0,13 от должностного оклада:

1. Главный врач
2. Заместитель главного врача по медицинской части
3. Главная медицинская сестра
4. Врачи общебольничного медперсонала
5. Врач-трансфузиолог
6. Медицинская сестра диетическая
7. Врач-онколог амбулаторного приема
8. Старшая медицинская сестра онкологического отделения №1,2
9. Медицинская сестра
10. Медицинская сестра палатная онкологического отделения №1,2
11. Медицинская сестра перевязочной онкологического отделения №1,2
12. Сестра-хозяйка онкологического отделения №1,2
13. Санитарка (буфетчица) онкологического отделения №1,2
14. Санитарка (палатная) онкологического отделения №1,2
15. Санитарка (уборщица) онкологического отделения №1,2

Зам. главного врача по
экономическим вопросам

Э.А. Ефимова

Приложение № 6
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК ГБУ РО
«Онкодиспансер» в г.Новочеркасске
Сероев С.В.
«26» февраля 2018 г

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач ГБУ РО
«Онкодиспансер» в г.Новочеркасске
Зеленков Н.П.
«26» февраля 2018 г

Перечень
должностей ГБУ РО «Онкодиспансер» в г.Новочеркасске, работа в которых дает
право на установление работникам выплаты за работу с вредными (опасными)
условиями труда в размере 0,25 от должностного оклада

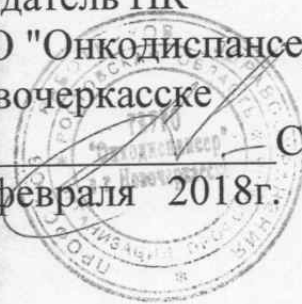
1. Заведующий отделением – врач-онколог онкологического отделения №1,2
2. Врач-онколог онкологического отделения №1,2
3. Врач-анестезиолог-реаниматолог
4. Врач-рентгенолог
5. Врач-эндоскопист
6. Врач ультразвуковой диагностики
7. Врач-радиолог
8. Заведующий лабораторией - врач клинической лабораторной диагностики
9. Врач клинической лабораторной диагностики
10. Биолог
11. Врач-патологоанатом
12. Медицинская сестра процедурной онкологического отделения №1,2
13. Операционная медицинская сестра
14. Медицинская сестра-анестезист
15. Медицинская сестра ПИТ
16. Фельдшер-лаборант клинико-диагностической лаборатории,
гистологической лаборатории
17. Лаборант клинико-диагностической лаборатории
18. Медицинская сестра (для обслуживания рентген-терапевтических
аппаратов)
19. Рентгенолаборант
20. Санитарка операционного блока
21. Младшая медицинская сестра по уходу за больными

Зам. гл. врача по экономическим вопросам



Э.А. Ефимова

Согласовано
Председатель ПК
ГБУ РО "Онкодиспансер"
Новочеркасск



С.В. Сероев

«26» февраля 2018г.

Утверждаю
Главный врач
ГБУ РО "Онкодиспансер"
в г. Новочеркасск



Н.П. Зеленков

«26» февраля 2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке формирования и распределения средств от приносящей доход деятельности

Положение разработано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации от 21.11.2011 № 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации", от 29.11.2010 № 326-ФЗ "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации", от 02.02.1992 № 2300-1 "О защите прав потребителей", постановлением Правительства Российской Федерации от 04.10.2012 № 1006 "Об утверждении Правил предоставления медицинскими организациями платных медицинских услуг", приказом министерства здравоохранения Ростовской области от 27.06.2016 № 1060 "Об утверждении порядка определения цен (тарифов) на платные услуги, приказом министерства здравоохранения Ростовской области от 16.01.2013 № 29 «Об утверждении примерных положений».

Целью оказания населению платных услуг является более полное удовлетворение потребностей населения в медицинской лечебно-оздоровительной и психико-социальной помощи сверх программы государственных гарантий оказания гражданам РФ бесплатной медицинской помощи.

Задачами оказания медицинской помощи сверх программы государственных гарантий являются: реализация дополнительных медицинских услуг населению, привлечение дополнительных источников средств для материально-технического и социального развития учреждения, а также материального поощрения его работников.

1. Формирование средств полученных от приносящей доход деятельности

Источниками формирования средств от приносящей доход деятельности ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасск (далее – учреждение), являются:

- доходы от оказания платных медицинских услуг;
- доходы от оказания услуг по договорам добровольного медицинского страхования;

- доходы от оказания услуг медицинского сервиса по договорам с физическими и юридическими лицами;
- средства от сдачи серебросодержащих отходов;
- добровольные пожертвования юридических и физических лиц;
- средства, поступающие от арендаторов в качестве возмещения произведенных коммунальных расходов;
- поступления арендной платы за сдачу в наем помещений;
- иные источники, разрешенные законодательством.

1.2. План финансово-хозяйственной деятельности учреждений здравоохранения в части приносящей доход деятельности формируется исходя из стоимости оказываемых платных услуг и прогнозируемого объема данных услуг

2. Распределение средств от приносящей доход деятельности

2.1. Средства от приносящей доход деятельности учреждения здравоохранения направляются на реализацию определенных Уставом целей и задач.

2.2. Расходование средств от приносящей доход деятельности ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасск осуществляется в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности, утвержденным в установленном порядке.

2.3. Средства от приносящей доход деятельности направляются:

2.3.1. На уплату налогов, по которым налоговой базой является общая сумма полученных доходов (НДС и иные налоги в соответствии с Налоговым кодексом РФ), иные прочие расходы.

2.3.2. На оплату труда работников.

Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и закрепляется локальным актом учреждения.

При формировании и распределении фонда оплаты труда учитывается следующее:

В общий фонд оплаты труда в первую очередь должны быть включены средства, предназначенные для возмещения расходов по оплате труда основного и вспомогательного персонала, согласно расходам, предусмотренным в калькуляции медицинских услуг. Данные выплаты являются обязательными, и распределяются в соответствии с разработанным порядком.

В целях достижения учреждениями здравоохранения показателей «дорожной карты», утвержденных приказом министерства здравоохранения Ростовской области, в общий фонд оплаты труда может быть включен фонд стимулирующих выплат, предназначенный на оплату труда категории работников, поименованных в Указе Президента РФ от 07.05.2012 № 597.

2.3.3. На возмещение материальных и приравненных к ним затрат, связанных с осуществлением приносящей доход деятельности (медикаменты и перевязочные средства, питание, коммунальные платежи и другие хозяйственные расходы).

2.3.4. На уплату налога на прибыль.

При исчислении налога на прибыль учреждение руководствуется главой 25 Налогового кодекса Российской Федерации.

2.4. Направления расходования средств чистой прибыли, остающейся после уплаты налога на прибыль, определяются учреждением самостоятельно, с учетом мнения представительного органа работников.

2.5. Порядок распределения средств, полученных от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и закрепляется в локальном нормативном акте.

3. Распределение дохода от оказания платных медицинских услуг

3.1. Распределение средств от оказания платных услуг населению производится ежемесячно, поквартально при наличии поступления указанных средств.

3.1.2. Доходы, полученные от оказания платных услуг, направляются:

- на уплату налогов, по которым, налогооблагаемой базой является общая сумма полученных доходов;
- на оплату труда работников;
- на возмещение материальных и приравненных к ним затрат, связанных с осуществлением предпринимательской деятельности.

3.1.3. Уплачивается налог на прибыль.

3.1.4. Из чистой прибыли формируются:

- средства на содержание учреждения и развитие материально-технической базы - не менее 50%

Средства расходуются по решению руководителя учреждения на содержание учреждения (в том числе на покрытие дефицита по расходам на содержание учреждения в составе плана финансово-хозяйственной деятельности) и на развитие материально-технической базы. Средства, не использованные в текущем году, используются в следующем году, с правом перераспределения.

- средства на материальное поощрение и социальные выплаты не более 50%

Средства распределяются по решению руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Решение оформляется приказом, который является основанием для начисления указанных выплат (премии, материальная помощь и др.).

4. Формирование и распределение фонда оплаты труда от оказания платных медицинских услуг

4.1. Формирование фонда оплаты труда.

4.1.1. Общий ФОТ состоит из ФОТ основного персонала и ФОТ вспомогательного персонала.

4.1.2. К основному персоналу относятся работники, которые обеспечивают пациенту непосредственное оказание медицинских услуг.

Фонд оплаты труда основного персонала формируется по нормативу от объема выполненных услуг. В качестве норматива выступает доля расходов на оплату труда основного медперсонала, предусмотренная в калькуляции, при расчете цены каждой медицинской услуги.

4.1.3. К вспомогательному персоналу относятся службы, обеспечивающие деятельность основного персонала по оказанию платных услуг. Фонд оплаты труда вспомогательного персонала формируется с учетом коэффициента косвенных расходов.

4.1.4. Нормативы формирования фонда оплаты труда рассчитываются экономическим отделом и доводятся подразделениям в начале финансового года. В течение года нормативы могут быть пересмотрены на основании нормативных правовых актов о повышении уровня заработной платы, тарифов на топливно-энергетические ресурсы и т.д.

4.2. Распределение фонда оплаты труда.

4.2.1. Сформированный Фонд оплаты труда основного персонала уменьшается на фактически начисленный (в части приносящей доход деятельности) средний заработок, предназначенный на оплату отпусков, листка нетрудоспособности и т.д. Оставшийся ФОТ распределяется согласно доле расходов на оплату труда каждой категории персонала, предусмотренной в калькуляции, при расчете цены платной медицинской услуги.

Если в оказании услуг принимает участие один специалист, то ФОТ в размере 100% относится на данного специалиста. В том случае, когда в состав основного персонала включено несколько специалистов одноименной специальности, распределение ФОТ производится с учетом объема работ, выполненных каждым специалистом.

4.2.2. Фонд оплаты труда вспомогательного персонала, уменьшенный на фактически начисленный (в части приносящей доход деятельности) средний заработок, предназначенный на оплату отпусков, листка нетрудоспособности и т.д., распределяется в процентном отношении следующим образом:

- руководитель учреждения – до 20%;
- главный бухгалтер – до 15 %.
- заместитель главного врача по ОМР — до 15%;
- заместитель руководителя по экономическим вопросам – до 15%
- бухгалтерия – до 10 %;
- экономическая служба – до 10%;
- прочий персонал – до 15 %

При этом среднемесячная заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера не должна превышать установленный коэффициент кратности. В случае превышения данного показателя выплаты уменьшаются на сумму превышения.

4.2.3. Конкретный размер оплаты труда сотрудника может быть снижен:

- за нарушение качества оказания платных медицинских услуг – до 50%,
- за нарушение правил трудовой дисциплины – 10%,
- за нарушение требований санитарно-эпидемического режима – до 50%,
- за нарушение техники безопасности и противопожарной безопасности – 10%.

Распределение высвободившихся средств осуществляется по решению руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

5. Права

5.1 Администрация ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске имеет право вмешиваться в деятельность трудового коллектива, оказывающие платные медицинские услуги населению, вплоть до исключения некоторых членов коллектива в случаях:

- при нарушении трудовой дисциплины членами коллектива;
- при снижении качества работы по основному месту работы.

Для решения возникшего вопроса приказом главного врача создается комиссия, которая принимает решение в каждом конкретном случае.

5.2 Коллектив, участвующий в оказании платных медицинских услуг населению имеет право:

- вносить предложения по совершенствованию организации платных медицинских услуг;
- принимать участие в распределении дохода;
- способствовать более рациональной расстановке кадров медицинского персонала

6. Обязанности

Каждый член коллектива несет материальную ответственность за сохранение имущества в соответствии с законодательством, возмещение в полном объеме материального ущерба, а также обязуется содержать в чистоте и бережно относиться к используемому помещению, оборудованию, мед инструментарию.

Соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, соблюдать финансовую дисциплину.

Администрация обязуется:

обеспечить информацию населению о прейскуранте цен платных медицинских услуг;

предоставить трудовому коллективу для оказания платных медицинских услуг помещение, оборудование, мед инструментарий, медикаменты;

способствовать расширению платных медицинских услуг, обеспечивать за счет фонда развития материально-технической базы новым оборудованием, инструментарием и т.д.;

помогать внедрять новые формы организации платных услуг повышением культуры обслуживания;

улучшать условия труда работников при безусловном соблюдении правил охраны труда и техники безопасности;

осуществлять медицинский контроль за оказанием платных медицинских услуг.

7. Прочие условия

Условия Положения могут пересматриваться, если в период его деятельности существенно изменились обстоятельства экономической деятельности.

Зам. главного врача
по экономическим вопросам




Э.А. Ефимова

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК
ГБУ РО «Онкодиспансер»
в г. Новочеркасске


С.В. Сероев
«26» февраля 2018г.

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач ГБУ РО
«Онкодиспансер»
в г. Новочеркасске


Н.П. Зеленков
«26» февраля 2018г.

Положение о выплатах стимулирующего характера
руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера
ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске

1. Общие положения

Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске, (далее – Положение), разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в том числе постановлением Правительства Ростовской области от 19.10.2015 № 41 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области».

Положение определяет условия и порядок установления размера выплат стимулирующего характера в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске (далее – учреждение).

Целью Положения является установление действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда от объема и качества предоставляемых услуг.

Условия настоящего Положения распространяются на работников, исполняющих обязанности руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, за исключением работы по должности временно отсутствующего работника.

Работникам, выполняющим работу по должности временно отсутствующего работника (болезнь, командировка и др.) условия, порядок и размер выплат определяется локальным актом учреждения, утвержденным в установленном порядке.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности деятельности (программы деятельности учреждения)

Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности деятельности (программы деятельности учреждения) (далее - целевые показатели):

- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.1. Выплата за качество выполняемых работ

Выплата за качество выполняемых работ (далее – выплата за качество) устанавливается ежеквартально.

Выплата за качество не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Размер выплаты за качество руководителю утверждается приказом министерства здравоохранения Ростовской области. Размер выплаты за качество утверждается с двумя знаками после запятой.

Размеры выплаты за качество заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Начисление выплаты за качество производится по месту основной работы в пределах финансовых средств, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности в части фонда оплаты труда.

При выполнении работы по второму трудовому договору (работа по совместительству) руководителю, заместителям руководителей, главному бухгалтеру выплата за качество не устанавливается.

При наличии дисциплинарного взыскания начисление выплат за качество не осуществляется до даты снятия дисциплинарного взыскания.

При наличии неснятого дисциплинарного взыскания у руководителя, по его усмотрению могут устанавливаться выплаты за качество заместителям руководителей, главному бухгалтеру с учетом показателей деятельности учреждения за отчетный период (при условии отсутствия у названных работников неснятого дисциплинарного взыскания).

Размер месячной выплаты за качество определяется исходя из фактического количества баллов в соответствии с утвержденными министерством здравоохранения Ростовской области целевыми показателями руководителя учреждения, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ВыплКач} = \frac{\text{ВыплКачМакс}}{\text{БаллыМакс}} * \text{БаллыФакт}, \text{ где}$$

ВыплКач - размер месячной выплаты за качество руководителя;

ВыплКачМакс - максимальный размер выплаты за качество руководителя, определенный в соответствии с объемными показателями деятельности учреждения согласно приложению к настоящему положению;

БаллыМакс - максимальное количество баллов исходя из целевых показателей эффективности деятельности (программы деятельности учреждения) руководителя учреждения;

БаллыФакт – фактическое количество баллов за отчетный период, определенных исходя из фактического выполнения целевых показателей.

Выплата за качество рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени (без учета дней командировки, трудового отпуска, временной нетрудоспособности и т.п.) в календарном месяце.

Для контроля достаточности средств по фонду оплаты труда и соблюдения предельного уровня соотношения дохода до фактического начисления выплат за качество руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру бухгалтерией учреждения ежемесячно производится соответствующий расчет.

Ответственность за предоставление недостоверной информации в министерство здравоохранения Ростовской области для установления руководителю размера выплаты за качество возлагается на руководителя учреждения, главного бухгалтера, заместителя руководителя по экономическим вопросам.

За наличие необоснованной кредиторской задолженности, в том числе по заработной плате перед работниками, низкие показатели деятельности учреждения, невыполнение распределенных решением Комиссии по разработке территориальной программы обязательного медицинского страхования, сформированной Правительством Ростовской области, объемов предоставления медицинской помощи, низкое качество оказываемых услуг, невыполнение "дорожной карты" по заработной плате размер выплаты за качество руководителю учреждения может быть снижен до нуля, в том числе в отчетном периоде. Снижение выплаты за качество может устанавливаться на отчетный период или календарный год. Снижение выплаты за качество может распространяться не только на руководителя учреждения, но и на заместителей руководителя, главного бухгалтера.

В случае превышения по итогам календарного года предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного

бухгалтера) выплата за качество в следующем за отчетным годом не устанавливается.

Выплата за качество в следующем за отчетным годом не устанавливается главному бухгалтеру, заместителю руководителя по экономическим вопросам и другим лицам, допустившим превышение. Информация о принятых руководителем мерах к виновным лицам направляется в министерство здравоохранения Ростовской области.

При недостаточности средств по фонду оплаты труда начисление выплаты за качество не осуществляется или производится в пониженном размере, о чем издается соответствующий приказ по учреждению.

Заместителям руководителей и главному бухгалтеру учреждения размер выплаты за качество определяется исходя из целевых показателей данной категории персонала, утвержденных локальным актом учреждения. При этом размер выплаты за качество заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения не может превышать размера выплаты за качество руководителя, сниженного не менее чем на 0,1. В том случае если размер выплаты за качество руководителя учреждения составляет 0,1 и менее, по решению руководителя размер выплаты за качество заместителям руководителей, главному бухгалтеру может быть сохранен в том же размере.

2.2. Премияльные выплаты по итогам работы

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал (далее - премияльные выплаты) осуществляются за счет средств фонда оплаты труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Средства, предусмотренные на премияльные выплаты руководителю, заместителям руководителей и главному бухгалтеру, не могут превышать 1,5% от фонда оплаты труда (без учета средств, предусмотренных на реализацию Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ Президента РФ).

Премияльные выплаты не согласовываются и не выплачиваются лицам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания.

Размер премияльных выплат не может превышать трех должностных окладов.

Конкретный размер премии зависит от выполнения целевых показателей и наличия финансовых возможностей учреждения.

Премияльные выплаты начисляются руководителю учреждения на основании приказа министерства здравоохранения Ростовской области. При этом сумма премии начисляется в целых числах.

Заместителям руководителей, главному бухгалтеру начисление премии производится на основании приказа руководителя учреждения.

Размер премиальных выплат по итогам работы рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени (без учета дней командировки, трудового отпуска, временной нетрудоспособности и т.п.) в отчетном периоде.

В случаях, когда в отчетном периоде изменялся должностной оклад, начисление премиальных выплат производится пропорционально действовавшим в отчетном периоде окладам.

Для премирования руководителя учреждения в министерство здравоохранения Ростовской области представляется ходатайство представительного органа работников, уполномоченного в соответствии с Коллективным договором решать вопросы в сфере оплаты труда и материального стимулирования работников учреждения, и информация о выполнении утвержденных министерством здравоохранения Ростовской области целевых показателей эффективности деятельности (программы деятельности учреждения) руководителя учреждения за отчетный период, а также информация учреждения о размере премиального фонда, в том числе премиального фонда руководящих работников (руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера).

Размер премиальных выплат по итогам работы рассчитывается по формуле:

$$\text{ПремияКв} = \frac{\text{ОклМакс} / \text{НормаРабВр} * \text{ФактОтрРабВр}}{\text{БаллыМакс}} * \text{БаллыФакт}, \text{ где}$$

ПремияКв - размер премиальных выплат руководителя за квартал, рублей;

ОклМакс – сумма должностных окладов руководителя за отчетный период с учетом финансовой возможности учреждения, рублей;

НормаРабВр – норма рабочего времени за отчетный период согласно производственному календарю (рабочих дней или часов);

ФактОтрРабВр – фактически отработанная норма рабочего времени за отчетный период (рабочих дней или часов);

БаллыМакс - максимальное количество баллов исходя из целевых показателей эффективности деятельности (программы деятельности учреждения) руководителей учреждений;

БаллыФакт – фактическое количество баллов за отчетный период, определенных исходя из фактического выполнения целевых показателей.

Начисление премиальных выплат по итогам работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру производится исходя из целевых показателей данной категории персонала, утвержденных локальным актом учреждения.

При выполнении работы по второму трудовому договору (работа по совместительству) руководителю, заместителям руководителей (за

исключением работы по врачебной специальности), главному бухгалтеру премиальные выплаты не осуществляются.

3. Выплата за совокупный объем доходов, полученных от приносящей доход деятельности

В учреждении, оказывающем услуги в рамках приносящей доход деятельности (включая оказание услуг по программам добровольного медицинского страхования), руководителю учреждения, заместителям руководителей, главному бухгалтеру в рамках действующего законодательства может производиться выплата за совокупный объем доходов, полученных от приносящей доход деятельности, только по основной должности, за исключением выполняемой работы по врачебной специальности.

Условия, порядок и размер выплаты определяются локальным актом учреждения, утвержденным в установленном порядке.

Выплата не начисляется от средств, полученных в виде безвозмездных поступлений, от сдачи в аренду основных средств, находящихся в оперативном управлении учреждения, и помещений (включая возмещения арендаторами коммунальных услуг и иных расходов по содержанию арендуемых помещений).

Размер выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру не должен превышать размера выплаты, установленной для руководителя.

Министерство здравоохранения Ростовской области осуществляет контроль правильности начисления выплат руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в ходе проверок, осуществляемых в установленном порядке.

4. Выплата за совокупный объем услуг по обязательному медицинскому страхованию

Руководителю учреждения, заместителям руководителей, главному бухгалтеру учреждения за счет средств, предусмотренных по фонду оплаты труда в плане финансово-хозяйственной деятельности (с учетом выполнения распределенных решением Комиссии по разработке территориальной программы обязательного медицинского страхования, сформированной Правительством Ростовской области, объемов предоставления медицинской помощи), может производиться выплата за совокупный объем услуг по обязательному медицинскому страхованию (далее – ОМС).

Условия, порядок и размер выплаты определяются локальным актом учреждения, утвержденным в установленном порядке.

Размер выплаты за отчетный период корректируется исходя из фактического количества баллов, определенных в соответствии с утвержденными министерством здравоохранения Ростовской области

целевыми показателями эффективности деятельности (программы деятельности учреждения) руководителя учреждения за предыдущий квартал (далее - целевые показатели), и рассчитывается по формуле:

$$\text{ВыплатаОМС} = \frac{\text{ВыплатаОМСрасч}}{\text{БаллыМакс}} * \text{БаллыФакт}, \text{ где}$$

ВыплатаОМС - размер выплаты за отчетный период за совокупный объем услуг по ОМС руководителя, рублей;

ВыплатаОМСрасч - размер выплаты за совокупный объем услуг по ОМС руководителя, сформированный в соответствии с локальным актом учреждения, рублей;

БаллыМакс - максимальное количество баллов исходя из целевых показателей эффективности деятельности (программы деятельности учреждения) руководителя учреждения;

БаллыФакт – фактическое количество баллов за предыдущий квартал, определенных исходя из фактического выполнения целевых показателей.

Выплата за совокупный объем услуг по ОМС не выплачивается лицам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания до даты снятия дисциплинарного взыскания.

5. Порядок и условия выплаты материальной помощи

Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения может быть один раз в год оказана материальная помощь из фонда оплаты труда, предусмотренного на указанные цели.

Средства, предусмотренные на выплату материальной помощи, не могут превышать в целом по учреждению 1,0% от фонда оплаты труда (без учета средств, предусмотренных на реализацию Указа Президента РФ).

Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

в случае тяжелого финансового положения, связанного с ликвидацией последствий и иных факторов (пожар, кража, аварии систем водоснабжения, отопления и иные непредвиденные обстоятельства);

в связи с рождением ребенка;

в связи с тяжелой болезнью;

в связи с юбилейными датами (юбилейными датами для трудовых коллективов организаций считаются: 25, 50, 100 и каждые последующие 50 лет со дня их основания, для граждан - 50, 55, 60 и каждые последующие 10 лет со дня рождения);

в связи с награждением ведомственными наградами (награждение Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, нагрудным знаком «Отличник здравоохранения»);

в связи с санаторно-курортным лечением;
к профессиональному празднику – Дню медицинского работника;
по другим уважительным причинам.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и её конкретных размерах (независимо от источника финансирования) принимается министром здравоохранения Ростовской области на основании письменного заявления руководителя учреждения и ходатайства представительного органа работников, уполномоченного в соответствии с Коллективным договором решать вопросы в сфере оплаты труда и материального стимулирования работников учреждения.

При покупке путевки на санаторно-курортное лечение размер материальной помощи предусматривается в размерах до 30% от оплаченной суммы путевки, но не более двух должностных окладов. Решение о сумме материальной помощи принимается министром здравоохранения Ростовской области после представления подтверждающих документов оплаты (или частичной оплаты) путевки.

Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника. Размер, условия и порядок ее выплаты определяется локальным актом учреждения, утвержденным в установленном порядке.

6. Дополнительные условия

Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера). Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) не должны превышать предельного уровня соотношения

среднемесячной заработной платы, предусмотренного нормативной базой по оплате труда.

Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения определяется на основании численности работников списочного состава по статистической отчетности формы П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников», рассчитанной как среднее значение за календарный год, и постановления Правительства Ростовской области от 19.10.2015 № 41 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области».

Ответственность за соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера несут руководитель учреждения, главный бухгалтер и заместитель руководителя по экономическим вопросам, а также другие работники, на которые возложено осуществление контроля.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава, определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Для руководителя учреждения общая сумма стимулирующих выплат по основной должности (премиальные выплаты по итогам работы, выплата за совокупный объем услуг по ОМС, выплата за совокупный объем доходов, полученных от приносящей доход деятельности, и (или) выплата за качество) не может превышать 6,0 должностных окладов (в среднем в месяц, нарастающим итогом с начала года), начисленных пропорционально фактически отработанному времени в отчетном периоде. В общей сумме стимулирующих выплат не учитываются размер выплат стимулирующего характера медицинским организациям, оказывающим медицинские услуги в системе обязательного медицинского страхования, за выполнение целевых показателей деятельности медицинских организаций по достижению доступности и качества медицинской помощи из средств нормативного страхового запаса ТФОМС Ростовской области.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК ГБУ РО
«Онкодиспансер» в г. Новочеркасске
С.В. Сероев
«26» февраля 2018г.



УТВЕРЖДАЮ
Главный врач ГБУ РО
«Онкодиспансер» в г. Новочеркасске
Н.П. Зеленков
«26» февраля 2018г.



ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», другими нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников здравоохранения, другими нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников здравоохранения.

Положение устанавливает основные принципы и правила начисления премиальных выплат, порядок и размеры.

Целью Положения является обеспечение соблюдения нормативно-правовой базы при начислении премиальных выплат, повышения эффективности использования финансовых и трудовых ресурсов учреждения, усиление материальной заинтересованности работников в результатах своего труда, развитие самостоятельности и инициативы трудового коллектива учреждения и его структурных подразделений в решении вопросов уровня оплаты труда отдельных работников.

Настоящее положение распространяется на всех работников учреждения, а именно: врачебный, средний медицинский и младший персонал, административно-хозяйственный персонал.

Премирование осуществляется:

По представлению профсоюзного комитета и решению руководителя учреждения осуществляется премирование работников, на выплату которого предусматриваются средства от экономии фонда заработной платы.

Премирование распространяется на работников ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске, работающих на штатных должностях, для которых ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске является основным местом работы и для сотрудников, работающих по совместительству.

Виды премирования:

Ежемесячное (индивидуальное) премирование;

Квартальное (коллективное) премирование;

Разовые премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам;

Премирование по итогам года.

Порядок и размеры премирования:

- ежемесячное (индивидуальное) премирование работников производится по результатам выполнения показателей, определяющих уровень квалификации, профессионализма, направленных на развитие учреждения и с учетом личного вклада работника.

Список премируемых работников и предельный размер премии определяется главным врачом при согласовании с профсоюзным комитетом.

Размер премии одному работнику определяется в коэффициенте кратном размеру должностного оклада (ставке заработной платы) работника и не может превышать коэффициента 4 или 4-х должностных окладов (ставок заработной платы) в месяц.

Премия оформляется приказом главного врача ежемесячно.

Премия начисляется на фактически отработанное время в отчетном месяце и выплачивается при условии экономии фонда оплаты труда по учреждению.

Основания для уменьшения премии или лишения ее полностью определены в таблице, являющейся приложением данного Положения.

- квартальное премирование работников производится исходя из суммы экономии фонда оплаты труда по учреждению и выполнению показателей работы учреждения за отчетный период.

Распределение премиального фонда внутри каждого подразделения по конкретным исполнителям производится на общем собрании трудового коллектива подразделения с учетом условий премирования и фактически отработанного времени в отчетном периоде (из которого исключаются дни нахождения в трудовом отпуске, в отпуске без сохранения содержания, дни нахождения на листе нетрудоспособности) до 15 числа следующего за отчетным месяцем.

Размеры премии одному работнику предельными размерами не ограничиваются.

Результаты распределения премиального фонда по подразделениям оформляются протоколами и предоставляются на согласование в профсоюзный комитет и главному врачу на утверждение до 18 числа следующего за отчетным месяцем.

Приказ на премирование сотрудников, утвержденный главным врачом и согласованный с профсоюзным комитетом, подается в бухгалтерию для начисления премии не позднее 20-го числа следующего за отчетным месяцем.

Разовое премирование работников к профессиональным праздникам, юбилейным датам производится по представлениям руководителей структурных подразделений на основании приказа главного врача.

Размер разовой премии отдельному работнику не может превышать 100% тарифной ставки (оклада). Для работников, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания, размер премии не может превышать 50% тарифной ставки (оклада).

Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется по решению руководителя учреждения. На премирование руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров разрешается использовать до 1.5 процента планового фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату премии работникам учреждения, при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Срок и размер депремирования устанавливается приказом главного врача по согласованию с профсоюзным комитетом в индивидуальном порядке по каждому отдельному сотруднику, подразделению.

Зам. гл. врача по экономическим вопросам



Э.А. Ефимова

Основания для снижения премиальных выплат

Наименование показателя	Значение показателя	Процент снижения размера выплаты стимулирующего характера
Невыполнение должностных обязанностей (на основании служебной записки руководителя структурного подразделения о допущенном нарушении или распоряжения руководителя)	За каждый проступок	до 100
Неисполнение приказов, распоряжений минздрава РО и ТФОМС, несоблюдение сроков и порядка предоставления информации, заявок, финансовых и оперативных отчетов	За каждый документ	до 25
Неисполнение приказов, распоряжений и поручений непосредственного руководства	За каждый проступок	до 100
Нарушение финансово-хозяйственной деятельности, выявленной в результате ревизий и проверок	В зависимости от объема выявленных нарушений	до 100
Непринятие мер по устранению нарушений, выявленных ревизией или проверкой	В зависимости от объема неустраненных нарушений	до 100
Наличие обоснованных жалоб	За каждую жалобу	10
Нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии	За каждое нарушение	до 25
Нарушения производственной дисциплины, прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более трех часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня, распитие спиртных напитков в рабочее время	За каждый проступок	до 100
Снижение качества оказания медицинских услуг	По итогам плановой или целевой экспертизы	до 100
Несвоевременное оформление и сдача первичной медицинской документации, в том числе несвоевременная сдача «талона амбулаторного пациента» в ОМК	За каждое нарушение	до 50
Несвоевременное, неполное и некачественное оказание медицинской помощи с учетом имеющихся возможностей	За каждый случай	до 100
Утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу предприятия или иное причинение ущерба виновными действиями работника	За каждый проступок	до 100
Достижение показателей эффективности	В зависимости от объ-	

деятельности учреждения, утвержденных приложением 1 к приказу министерства здравоохранения Ростовской области от 25.12.2009 г. № 1678 «Об утверждении показателей»	объективных и (или) необъективных причин	до 100
Несоблюдение установленных сроков выполнения поручения руководства или должностных обязанностей, некачественное их выполнение;	За каждый случай	до 100
недостаточный уровень исполнительской дисциплины;	За каждый случай	до 100
Низкая результативность работы;	В зависимости от объективных и (или) необъективных причин	до 100
Ненадлежащее качество работы с документами	В зависимости от объективных и (или) необъективных причин	до 100
Несоблюдение требований должностного регламента и служебного распорядка.	За каждый случай	до 100

Зам. гл. врача по экономическим вопросам



Э.А. Ефимова

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК ГБУ РО
«Онкодиспансер» в г.Новочеркасске
С.В. Сероев
«26» февраля 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач ГБУ РО
«Онкодиспансер» в г.Новочеркасске
Н.П. Зеленков
«26» февраля 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о распределении средств за совокупный объем услуг по обязательному медицинскому страхованию и материальном стимулировании

Настоящее положение разработано в соответствии Трудовым кодексом РФ, с постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», Тарифным соглашением об оплате медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию в Ростовской области, другими нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников здравоохранения.

Положение устанавливает основные принципы и правила начисления дополнительных выплат стимулирующего характера, порядок и размеры материального стимулирования работников

Целью Положения является обеспечение соблюдения нормативно-правовой базы при начислении дополнительных выплат стимулирующего характера, повышения эффективности использования финансовых и трудовых ресурсов учреждения, усиление материальной заинтересованности работников в результатах своего труда, развитие самостоятельности и инициативы трудового коллектива учреждения и его структурных подразделений в решении вопросов уровня оплаты труда отдельных работников.

Настоящее положение распространяется на всех работников учреждения, а именно: врачебный, средний медицинский и младший персонал, административно-хозяйственный персонал.

За счет заработанных средств на оплату труда подразделений, в первую очередь, формируется резервный фонд. Резервный фонд в размере до 25 % от суммы заработанных средств на оплату труда формируется на выплату отпускных, компенсаций за неиспользованный отпуск, выплату гарантированной заработной платы, в случае невыполнения гарантированных объемов и т.д.

Резервный фонд диспансера является накопительным, он создается в течение всего финансового года и может быть переходящим на следующий год.

Источником формирования фонда на выплату за совокупный объем выполненных услуг по ОМС является разница между фондом оплаты труда, сформированного в соответствии с Тарифным соглашением и скорректированного на отчисления в Резервный фонд, и начисленной заработной платой с начала текущего года, с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера. Распределение средств по подразделениям производится комиссионно с учетом сложности выполняемых работ, выполнения объемных показателей и с учетом фактического фонда оплаты труда

В пределах суммы выплаты, сформированной для распределения вспомогательному персоналу между подразделениями может производиться перераспределение, связанное с наличием ограничений в выплатах по аппарату управления и иными причинами, носящими единовременный характер.

Ежеквартально (или по итогам работы за месяц, полугодие, 9 месяцев, год) фонд на выплату за совокупный объем выполненных услуг по ОМС определяется как разница между фондом оплаты труда, уменьшенным на сумму финансовых санкций (по результатам текущей экспертизы счетов и экспертизы качества медицинской помощи, с

учетом снижения и штрафных санкций) и фактически начисленной заработной платой отделений.

При распределении выплаты за совокупный объем выполненных услуг в подразделениях, в первую очередь, должно быть учтено использование ФОТ членами коллектива за работу по вакантным ставкам (расширение зоны обслуживания, совмещение профессий), а также за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

В списке на выплату за совокупный объем выполненных услуг должны быть указаны все члены коллектива, работавшие в период, за который осуществляется оплата с указанием суммы доплаты.

Показатели работы подразделений рассматриваются членами комиссий по распределению выплаты за совокупный объем выполненных услуг, результаты оформляются протоколом. Комиссии по распределению выплаты за совокупный объем выполненных услуг утверждаются приказом главного врача.

В случае если полученный доход подразделений в части оплаты труда не обеспечивает выплаты гарантированной части заработной платы работников, или выплаты (с учетом отпускных, премий и т.д.), произведенные ранее не покрывают заработанные средства по решению членов комиссии по распределению выплаты за совокупный объем выполненных услуг могут привлекаться средства резервного фонда диспансера на возвратной или безвозмездной основе. В случае если в течение длительного времени полученный доход (ФОТ) не обеспечивает формирования фактического ФЗП, администрацией производится всесторонний анализ работы данного отделения, соответствия штатного расписания нормативам и т.д. и при необходимости принимаются меры по улучшению показателей работы, либо реорганизация отделения - сокращения коек, штатов и т.д.

Выплата за совокупный объем выполненных услуг по подразделениям утверждается приказом главного врача.

Распределение выплаты за совокупный объем выполненных услуг в подразделениях осуществляется в соответствии с представлением руководителя отделения, согласованному с представителями отделения.

Выплата за совокупный объем выполненных услуг предельными размерами не ограничивается, за исключением главного врача и заместителей.

Снижение размеров выплат стимулирующего характера, а именно: коэффициента за качество выполняемых работ, выплаты за совокупный объем выполненных услуг по ОМС, премий осуществляется за конкретные упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины с учетом индивидуального подхода и тяжести совершенного проступка.

Решение о снижении выплаты стимулирующего характера, вид выплаты, подлежащий снижению, определяется руководителем учреждения на основании представления руководителя соответствующего подразделения. Снижение или отмена выплаты с обязательным указанием причин снижения производится только за тот расчетный период, в котором был совершен проступок, обнаружено упущение в работе или нарушение трудовой дисциплины или до устранения упущений в работе.

Зам. гл. врача по экономическим вопросам



Э.А. Ефимова

Основания для снижения выплат стимулирующего характера.

Наименование показателя	Значение показателя	Процент снижения размера выплаты стимулирующего характера
Невыполнение должностных обязанностей (на основании служебной записки руководителя структурного подразделения о допущенном нарушении или распоряжения руководителя)	За каждый проступок	до 100
Неисполнение приказов, распоряжений минздрава РО и ТФОМС, несоблюдение сроков и порядка предоставления информации, заявок, финансовых и оперативных отчетов	За каждый документ	до 25
Неисполнение приказов, распоряжений и поручений непосредственного руководства	За каждый проступок	до 100
Нарушение финансово-хозяйственной деятельности, выявленной в результате ревизий и проверок	В зависимости от объема выявленных нарушений	до 100
Непринятие мер по устранению нарушений, выявленных ревизией или проверкой	В зависимости от объема неустраненных нарушений	до 100
Наличие обоснованных жалоб	За каждую жалобу	10
Нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии	За каждое нарушение	до 25
Нарушения производственной дисциплины, прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более трех часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня, распитие спиртных напитков в рабочее время	За каждый проступок	до 100
Снижение качества оказания медицинских услуг	По итогам плановой или целевой экспертизы	до 100
Несвоевременное оформление и сдача первичной медицинской документации, в том числе несвоевременная сдача «талона амбулаторного пациента» в ОМК	За каждое нарушение	до 50
Несвоевременное, неполное и некачественное оказание медицинской помощи с учетом имеющихся возможностей	За каждый случай	до 100
Утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу предприятия или иное причинение ущерба виновными действиями работника	За каждый проступок	до 100
Достижение показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных	В зависимости от объективных и (или)	

деятельности учреждения, утвержденных приложением 1 к приказу министерства здравоохранения Ростовской области от 25.12.2009 г. № 1678 «Об утверждении показателей»	активных и (или) не-объективных причин	до 100
Несоблюдение установленных сроков выполнения поручения руководства или должностных обязанностей, некачественное их выполнение;	За каждый случай	до 100
недостаточный уровень исполнительской дисциплины;	За каждый случай	до 100
Низкая результативность работы;	В зависимости от объективных и (или) не-объективных причин	до 100
Ненадлежащее качество работы с документами	В зависимости от объективных и (или) не-объективных причин	до 100
Несоблюдение требований должностного регламента и служебного распорядка.	За каждый случай	до 100

Зам. гл. врача по экономическим вопросам



Э.А. Ефимова

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
ГБУ РО «Онкодиспансер»
в г. Новочеркасске

С.В. Сероев
«26» февраля 2018г.

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
ГБУ РО «Онкодиспансер»
в г. Новочеркасске

Н.П. Зеленков
«26» февраля 2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГБУ РО "ОНКОДИСПАНСЕР" В Г. НОВОЧЕРКАССКЕ

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске (далее – учреждение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области» и включает в себя:

порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставка заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

Положение об оплате труда работников ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Лица (кроме медицинских и фармацевтических работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в

полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

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

1.6. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в пределах средств обязательного медицинского страхования и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.7. Заработная плата работников ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Положение вступает в силу с 01 января 2018г.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске

2.1. Установление должностных окладов (ставок заработной платы).

2.1.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Размеры должностных окладов и ставок заработной платы устанавливаются Положением об оплате труда работников ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске самостоятельно, но не ниже установленных настоящим положением.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы.

2.1.2. Должностные оклады медицинских, фармацевтических работников, работников с высшим немедицинским образованием, учреждения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», приказом Минздравсоцразвития России от 31.03.2008 № 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг". Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 1.

Размеры должностных окладов по ПКГ

Таблица № 1

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад (рублей)
1	2
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	5664
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1-й квалификационный уровень	6233
2-й квалификационный уровень	6548
3-й квалификационный уровень	6876
4-й квалификационный уровень	7204
5-й квалификационный уровень	7551
ПКГ «Врачи и провизоры»	
1-й квалификационный уровень	7348
2-й квалификационный уровень	7557
3-й квалификационный уровень	7934
4-й квалификационный уровень	8632
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	
1-й квалификационный уровень	9177

2-й квалификационный уровень	9745
ПКГ " Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" 2 квалификационный уровень	7557

Примечания к подпункту 2.1.2:

4-й квалификационный уровень ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» распространяется на медицинских сестер эндоскопического отделения (кабинета), осуществляющего лечебные мероприятия в стационаре;

должностной оклад главной медицинской сестре устанавливается на 45–50 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, определенного согласно пункту 5.2. раздела 5 настоящего приложения;

должности врачей-специалистов, работающих в лечебно-диагностических и вспомогательных структурных подразделениях (клинико-диагностических лабораториях, кабинете ультразвуковой диагностики и т.д.), относятся ко 2-му квалификационному уровню ПКГ «Врачи и провизоры»;

размеры должностных окладов должностей 4-го квалификационного уровня ПКГ «Врачи и провизоры» распространяются на оперирующих врачей-хирургов онкологических отделений, операционного блока, врачей-анестезиологов-реаниматологов отделения анестезиологии и реаниматологии (группа анестезиологии-реаниматологии, палата реанимации и интенсивной терапии) в стационаре;

врачей-эндоскопистов, осуществляющих лечебные мероприятия в стационарах; врачей-патологоанатомов.

2.1.3. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 2.

Размеры должностных окладов по ПКГ

Таблица № 2

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад (рублей)
1	2

ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	5192
2-й квалификационный уровень	5443
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	5714
2-й квалификационный уровень	6002
3-й квалификационный уровень	6303
4-й квалификационный уровень	6603
5-й квалификационный уровень	
IV–V группы по оплате труда руководителей	8016
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	6603
2-й квалификационный уровень	6928
3-й квалификационный уровень	7272
4-й квалификационный уровень	7634
5-й квалификационный уровень	8016
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	
IV–V группы по оплате труда руководителей	8413
2-й квалификационный уровень	9763

2.1.4. Ставки заработной платы для рабочих профессий устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих». Размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 3.

Размеры ставок заработной платы по ПКГ

Таблица № 3

Профессиональные квалификационные группы	Ставка заработной платы (рублей)
1	2
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень:	
1-й квалификационный разряд	4268
2-й квалификационный разряд	4516

3-й квалификационный разряд	4780
2-й квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень:	
4-й квалификационный разряд	5075
5-й квалификационный разряд	5370
2-й квалификационный уровень:	
6-й квалификационный разряд	5678
7-й квалификационный разряд	6002
3-й квалификационный уровень	6355
4-й квалификационный уровень	6814

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее чем на 0,04 от должностного оклада (ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

Руководителем ГБУ РО "Онкодиспансер" в г.Новочеркасске принимаются меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, устанавливаются не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

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

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

Размер доплаты составляет не менее:

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

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

При установлении доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада, ставки заработной платы определяется путем

деления должностного оклада, ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.6. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются локальным нормативным актом. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ в размере до 2,0 устанавливается работникам ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске в пределах фонда оплаты труда.

4.3.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.3.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размера принимается:

для выплаты работникам учреждения - руководителем ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске;

для выплаты руководителю ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске - министерством здравоохранения Ростовской области.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске размер выплаты за качество снижается не менее чем на 0,1 от размера выплаты за качество, установленного руководителю учреждения.

Выплата к должностному окладу за качество выполняемых работ руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается ежеквартально.

Размер выплаты определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент.

4.4. В целях обеспечения стабильности кадрового состава работникам ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске устанавливается выплата за стаж непрерывной работы к должностному окладу (ставке заработной платы). Размеры выплаты за стаж непрерывной работы приведены в таблице:

Размеры выплаты за стаж непрерывной работы

Категория работающих	Размер выплаты
Медицинский и прочий персонал, руководитель учреждения, заместители руководителя и главный бухгалтер при непрерывной работе в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения:	
от 3 до 5 лет	0,08
свыше 5 лет	0,12

Примечания к пункту 4.5:

1. Порядок исчисления срока непрерывной работы для установления выплаты за стаж непрерывной работы определяется министерством здравоохранения Ростовской области.

2. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому).

4.5. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет - 0,08;

от 5 до 10 лет - 0,12;

от 10 до 15 лет - 0,16;

свыше 15 лет - 0,24.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского и прочего персонала в учреждении, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому) выплата выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим разделом.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.6. При определении размера выплаты за стаж непрерывной работы и выплаты за выслугу лет применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент не может превышать для медицинского и прочего персонала, руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения - 0,24.

4.7. В системе оплаты труда работников ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске предусматривается премия по итогам работы, выплачиваемая с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемая на основе показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников зафиксированы в Положении о премировании, утвержденном руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании в пределах средств обязательного медицинского страхования на оплату труда работников.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным министерством здравоохранения Ростовской области.

4.8. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, может направляться как на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, так и другим работникам в соответствии с локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности зафиксирована в локальном нормативном акте учреждения, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

4.9. С целью стимулирования работников к качественному результату труда работникам ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за квалификацию медицинским и педагогическим работникам;

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплаты за классность водителям автомобилей

выплата за совокупный объем услуг по обязательному медицинскому страхованию.

4.9.1. В целях стимулирования медицинских работников, работающих в ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске, к повышению профессиональной квалификации и компетенции устанавливается выплата за квалификацию согласно таблице

Размер выплаты за квалификацию

Наличие квалификационной категории	медицинские (фармацевтические) работники*
	1
Второй	0,10
Первой	0,15
Высшей	0,20

* Распространяется на специалистов с высшим немедицинским образованием, допущенных к выполнению медицинской деятельности.

Специалистам и руководителям структурных подразделений учреждения из числа медицинских (фармацевтических) работников устанавливается выплата за квалификацию.

Решение об установлении выплаты за квалификацию принимается руководителем учреждения.

Квалификационная категория учитывается при установлении выплаты за квалификацию при работе по специальности, по которой работнику присвоена квалификационная категория.

Главной медицинской сестре квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала лечебно-профилактического учреждения.

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

Выплата за квалификацию устанавливается при присвоении квалификационной категории, то есть со дня вынесения решения аттестационной комиссией (согласно дате приказа органа, при котором создана данная комиссия).

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

Выплата за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому).

4.9.2. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующем размере:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - в размере 20 процентов от должностного оклада;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - 12 процентов от должностного оклада;

при наличии почетного звания «народный» - 20 процентов от должностного оклада, «заслуженный» - 12 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности; награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - 7 процентов от должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.9.3. Выплата за классность водителям автомобилей устанавливается водителям автомобилей всех типов: имеющим 1-й класс - в размере 23 процентов, 2-й класс - в размере 9 процентов отставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.9.4 Система премирования за счет средств обязательного медицинского страхования разрабатывается ГБУ РО «Онкодиспансер» и фиксируется в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

4.9.5 Условия, порядок, и размеры выплаты за совокупный объем услуг по обязательному медицинскому страхованию определяются локальным актом учреждения, утвержденным в установленном порядке.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя государственного учреждения здравоохранения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей:

Размер должностного оклада руководителя учреждения здравоохранения

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	I	18 900
2.	II	18 041
3.	III	17 179
4.	IV	16 399
5.	V	15 620

6.	вне группы	13 554
----	------------	--------

5.3. Объемные показатели по отнесению руководителей учреждений к группам по оплате труда руководителей приведены в разделе 6 настоящего приложения.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с приказом руководителя.

Должностной оклад заместителя руководителя с высшим медицинским образованием, имеющего специальность «Сестринское дело» («Управление сестринской деятельностью»), устанавливается на 20–40 процентов ниже должностного оклада руководителя государственного учреждения (филиала).

5.5. Руководителю учреждения, его заместителям-врачам устанавливается выплата к должностному окладу за квалификационную категорию в следующих размерах:

первой квалификационной категории - 0,15;

высшей квалификационной категории - 0,20.

Врачу-руководителю учреждения и его заместителям-врачам квалификационная категория учитывается по специальности «Социальная гигиена и организация здравоохранения», «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности.

Руководителю учреждения или заместителям руководителя учреждения с высшим медицинским образованием, имеющим специальность «Сестринское дело» («Управление сестринской деятельностью»), квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала.

Выплата за квалификацию устанавливается при присвоении квалификационной категории, то есть со дня вынесения решения аттестационной комиссией (согласно дате приказа органа, при котором создана данная комиссия).

В случае отказа руководителя учреждения, его заместителей из числа медицинских работников от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего приложения.

5.7. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего приложения.

5.8. Врачу-руководителю учреждения и его заместителям-врачам разрешается вести в учреждении, в штате которого они состоят, работу по специальности в

пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности с учетом повышающего коэффициента за квалификацию и выплаты за работу во вредных условиях труда.

Определение размеров заработной платы руководителя и его заместителей-врачей по основной должности и работы по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

5.9. Руководителю учреждения устанавливается предельное соотношение дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельный уровень соотношения) в кратности от 1 до 6. Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей:

Размеры предельного соотношения дохода руководителя государственного учреждения

Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек)	Размер предельного соотношения
1	2
До 100	до 3,0
От 100 до 250	до 3,5
От 250 до 500	до 4,0
От 500 до 750	до 5,0
От 750 до 1000	до 5,5
От 1000 и выше	до 6,0

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, соответствующего заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об осо-

бенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

Ответственность за соблюдение размеров предельного уровня соотношения несет руководитель учреждения, главный бухгалтер и заместитель руководителя по экономическим вопросам.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя учреждения, приведены в таблице:

Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей больничных учреждений, центров, диспансеров, имеющих стационары

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек
1	2
I	1201 и более
II	от 801 до 1200
III	от 501 до 800
IV	от 251 до 500
V	от 50 до 250

Примечания к пункту 6.1:

1. При определении величины показателя «число сметных коек» учитывается среднегодовое плановое число коек стационара, а также среднегодовое плановое число коек в дневных стационарах.

6.2. Почасовая оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками учреждения, производится в размерах, определенных таблицей:

Размер для определения стоимости одного часа врача-консультанта

	Размер к ставке заработной платы 1-го квалификационного разряда ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (процентов)
1	2

Профессор, доктор наук, «народный врач»	10,0
Доцент, кандидат наук, «заслуженный врач»	8,0
Лица, не имеющие ученой степени	5,0

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

6.3. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте, с учетом мнения представительного органа работников.

6.4. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения - министерство здравоохранения Ростовской области.

6.5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может быть более 40 процентов.

Заместитель главного врача
по экономическим вопросам



Э.А. Ефимова