

Председатель
первичной профсоюзной организации
ГУЗ «Узловская районная больница»
З.А. Исайкина

« 09 »

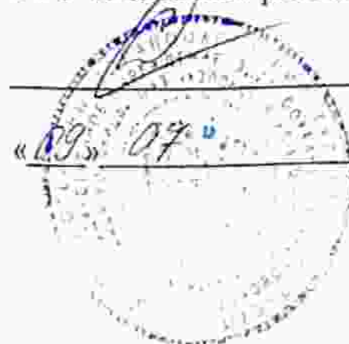


2021г.

Главный врач
ГУЗ «Узловская районная больница»

С.Л.Овечко

« 09 »



2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР государственного учреждения здравоохранения «УЗЛОВСКАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»

на 2021 – 2024 годы

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения	3
1.1. Стороны коллективного договора	3
1.2. Предмет договора	3
1.3. Действие коллективного договора	3
1.4. Общие обязательства сторон	4
Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор.....	5
Раздел 3. Рабочее время	7
Раздел 4. Время отдыха	11
Раздел 5. Оплата труда	14
Раздел 6. Охрана труда и здоровья	22
Раздел 7. Гарантии в области занятости	24
Раздел 8. Обеспечение социальных гарантий работникам.....	26
Раздел 9 Обеспечение нормальных условий деятельности организации Профсоюза, выборного профсоюзного органа	27
Раздел 10. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях	28

2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР государственного учреждения здравоохранения «УЗЛОВСКАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА» на 2021 – 2024 годы

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (Федеральный закон №10-ФЗ от 12.01.1996 г.), иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, региональными и отраслевыми соглашениями, и распространяется на всех работников организации, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель ГУЗ «Узловская районная больница» в лице главного врача учреждения **Овечко Сергея Леонидовича**, действующего на основании Устава, именуемый далее Работодатель, и Работники учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация ГУЗ «Узловская районная больница» в лице ее председателя **Исайкиной Зои Анатольевны** и профсоюзного комитета, действующих на основании Устава Профсоюза, далее Профсоюзный комитет.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным и отраслевым соглашениями, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за выполнение принятых обязательств, способствующих стабильной работе ГУЗ «Узловская районная больница».

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.3. Действие коллективного договора

Коллективный договор заключается на 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. По истечении его срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а так же расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.4. Общие обязательства сторон

1.4.1. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюз, является полномочным представительным органом работников ГУЗ «Узловская районная больница», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.4.2. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников учреждения по представлению их интересов в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

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

1.4.4. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональными и отраслевыми соглашениями и нормами действующего законодательства РФ. Принятые Сторонами изменения или дополнения к настоящему коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой его частью и доводится до сведения работников учреждения и прикладывается к действующему коллективному договору в качестве приложения.

1.4.5. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4.6. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется Сторонами.

1.4.7. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собраниях (конференциях) трудового коллектива.

1.4.8. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

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

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

1.4.10. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного коллективного договора, а Профсоюз обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

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

Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

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. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

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

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 Кодекса (ст. 60.1 ТК РФ).

2.5. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем

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

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (ст. 60.2 ТК РФ).

2.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу (ст. 61 ТК РФ).

2.7. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев (ст. 70 ТК РФ).

2.8. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд (ст. 71 ТК РФ).

2.9. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК Кодекса. (ст. 72.1 ТК РФ).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. (ст. 72.1 ТК РФ).

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. (ст. 72.1 ТК РФ).

2.10. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом (ст. 74 ТК РФ).

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

2.11. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 81 ТК РФ).

2.12. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ № 1032-1 от 19.04.1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» и ст. 178 – 181.1 ТК РФ.

2.13. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

2.15. Работодатель обязуется:

2.15.1. Прием на работу оформлять приказом (распоряжением), изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника выдавать надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения). При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором ст. 68 ТК РФ.

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

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

2.16. Профсоюзный комитет обязуется:

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

2.16.2. Предоставлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюзного комитета (ст. 372, 373 ТК РФ).

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

2.17. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя регулируется Трудовым кодексом РФ (ст. 312.9 ТК РФ).

Раздел 3. Рабочее время

3. Работодатель обязуется:

3.1. Обеспечивать нормальную продолжительность рабочего времени:

для работников административно-хозяйственной службы учреждения – 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ);

для медицинских работников: врачей, среднего медицинского персонала, младшего медицинского персонала (санитарок, сестер-хозяек) – 38,5 часов в неделю, кроме должностей медицинских работников (ст. 350 ТК РФ).

3.2. Для работников, работающих во вредных и тяжелых условиях труда, обеспечивать сокращенную продолжительность рабочего времени. (Постановление Правительства от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», приказ Наркомздрава СССР от 12.12.40 г. № 584 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников», Постановление ГК Совмина СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе») (приложение №1 к Коллективному договору).

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

3.4. Сокращенную продолжительность рабочего времени устанавливать:

- для лиц моложе 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I, II групп, – не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ);
- для женщин, работающих в сельской местности – до 36 часов в неделю (Постановления Верховного Совета РСФСР от 10.04.90 № 1420-1, от 01.11.1990 № 298/3-1).

3.5. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в организации определяются правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными с учетом мнения профкома (ст.189,190 ТК РФ) (приложение № 2 к Коллективному договору).

3.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 13 августа 2009 г. N 588н в случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ).

Уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день лицам, работающим по совместительству (внутреннему и внешнему) производится пропорционально доле ставки конкретного сотрудника, работающего на:

- 0,25 ставки на 15 минут;
- 0,5 ставки на 30 минут;
- 0,75 ставки на 45 минут.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме (ст. 287 ТК РФ).

3.7. Отдельным категориям работников устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по их просьбе.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

3.8. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставлять профкому полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (ст.74 ТК РФ).

3.9. Обеспечить доведение графиков сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ).

Работа в течение двух смен подряд запрещается. По решению трудового коллектива устанавливается продолжительность рабочей смены до 24 часов (кроме водителей санитарного транспорта), учитывая согласие работника и Профсоюзного комитета (приказ МЗ СССР от 31.10.84г. № 1240 «Об утверждении отраслевых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих учреждений, организаций, предприятий системы Министерства здравоохранения СССР», приказ МЗ СССР, от 15.05.87 г. № 685 «О новой редакции п. 13 Отраслевых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих, учреждений, организаций, предприятий системы Министерства здравоохранения СССР»). В каждом конкретном случае решение об установлении работнику продолжительности рабочей смены 24 часа принимается только с согласия работника и Профсоюзного комитета учреждения здравоохранения.

3.10. Порядок работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

Ночное время - время с 22 ч. до 6 ч.

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины,
- работники, не достигшие 18-ти лет.

Женщины, имеющие детей до 3-х лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 5 лет без супруга (супруги), а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

3.11. Привлекать работника к сверхурочной работе с его письменного согласия (ст.99 ТК РФ).

Привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта и т.п.;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18-ти лет.

3.12. Работа по совместительству регулируется главой 44 ТК РФ (ст.282-288). Совместительство – выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

Продолжительность работы по совместительству врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу в свободное от основной работы время регламентируется Постановлением Правительства Тульской области от 11.12.2012 № 700 «О работе по совместительству врачей и среднего медицинского персонала государственных учреждений здравоохранения Тульской области», Постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003г. N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3.13. Установить суммированный учет рабочего времени, период учета рабочего времени составляет один месяц (ст.104 ТК РФ).

3.14. Утвердить применение ежемесячных норм рабочего времени по календарю из расчета пятидневной рабочей недели для каждой категории работников. Для сотрудников фельдшерских здравпунктов нормы рабочего времени рассчитывать исходя из шестидневной рабочей недели.

3.15 В учреждении предусмотрена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Для работников административно-хозяйственной службы выходными являются суббота и воскресенье. Для сотрудников, работающих по скользящему графику, выходные предоставляются согласно графику. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие (приказ МЗ СССР от 31.10.84 г. № 1240).

В структурных подразделениях с непрерывным характером работы применяются скользящие графики сменности с перемещением рабочих и выходных дней работника относительно учетного периода, обеспечивающие непрерывное (круглосуточное) обслуживание лечебного процесса. Для работников, занятых посменно, в учреждении разработаны скользящие графики сменности, в которых устанавливается возможное количество смен, определяется продолжительность рабочего времени в течение смены (начало и окончание смены), порядок чередования смен, ежедневный (междусменный) и еженедельный отдых (Приложение 2.1).

На работу необходимо приходить не позднее, чем за 15 минут до начала, чтобы принять смену.

Продолжительность обеденного перерыва 30 минут, который в рабочее время не включается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы. В связи с невозможностью предоставить обеденный перерыв медицинским работникам в подразделениях с непрерывным характером работы прием пищи разрешается на рабочем месте без ущерба для работы в любое удобное для сотрудника время.

Режим работы административно-хозяйственных служб с 8-00 до 17-00 часов, обед с 12-00 до 13-00 часов.

3.16 Продолжительность рабочего дня в предпраздничные дни уменьшается на один час.

3.17 Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

3.18 Учет явки на работу и ухода с работы обеспечивает работодатель. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, администрация не допускает к работе в данный рабочий день.

3.19 Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного разрешения работодателя или его представителя.

Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения считается правонарушением. В случае неправомерного отсутствия на рабочем месте к работнику могут быть применены дисциплинарные меры взыскания, предусмотренные Трудовым законодательством.

О всяком отсутствии на рабочем месте без разрешения, кроме случаев непреодолимой силы, работник обязан сообщить работодателю в течение 4 часов подряд, по истечении которых работник считается неправомерно отсутствующим, согласно Трудовому законодательству.

На непрерывных работах запрещается оставлять рабочее место до прихода сменщика.

В случае его неявки работник уведомляет об этом администрацию или его представителя, которые обязаны принять меры по замене работника.

3.20 Запрещается отвлекать работников от выполнения непосредственных обязанностей, снимать их с работы для участия в мероприятиях, не связанных с производственной деятельностью, кроме случаев, предусмотренных законами и иными нормативными актами.

3.21 Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливает работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы, организации и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников (ст.123 ТК РФ).

Раздел 4. Время отдыха

4. Администрация обязуется:

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

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

4.2. Отпуск за первый год работы предоставлять работникам по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. (ст.122 ТК РФ)

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставлять:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст.122 ТК РФ).

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденном с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. (ст.123 ТК РФ).

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска извещать работника не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

4.4. В соответствии с законодательством (ст.116 ТК РФ), работникам организации предоставлять ежегодные дополнительные отпуска:

- за работу с вредными условиями труда (ст.117 ТК РФ) на основании Списка производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 г. № 298/П-22 (с изменениями и дополнениями) – до утверждения нового Списка, разработанного Правительством РФ и по результатам проведенной специальной оценки условий труда. (приложение № 3 к Коллективному договору). Полный дополнительный отпуск предоставляется работникам, если они в течение года фактически проработали во вредных условиях не менее 11 месяцев. Если работник проработал в указанных условиях менее 11 месяцев, дополнительный отпуск ему предоставляется пропорционально отработанному времени (ст. 121 ТК РФ, Инструкция о порядке применения Списка, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975г. № 273/П-20.

- за непрерывную работу свыше трех лет в учреждении здравоохранения врачам терапевтам участковым, врачам педиатрам участковым, врачам общей практики, медицинским сестрам участковым терапевтических и педиатрических территориальных участков, медицинским сестрам врача общей практики, среднему медицинскому персоналу, работающему на фельдшерских здравпунктах, расположенных в сельской местности, (постановление Правительства РФ от 30.12.98 г. № 1588, Приказ Минздрава РСФСР от 8 февраля 1991 г. N 22 «О мерах по выполнению постановления Совета Министров РСФСР от 17.01.91 N 27», Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 16.10.1986 г. № 1240, Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 19.08.1982 г. № 773;

Руководствуясь пунктами 6.4.1. и 10.12.5. Областного отраслевого соглашения между министерством здравоохранения Тульской области и Тульской областной организацией профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и иных отношений работников здравоохранения Тульской области на 2019 - 2021 годы № 17-04-09/212 от 14.01.2019 года стороны обязуются за работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, получавшими компенсационные меры за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенная оплата труда) по состоянию на 1 января 2014 года, сохраняется право на их получение независимо от результатов специальной оценки условий труда и при условии сохранения соответствующих условий труда на их рабочих местах на основании статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона о специальной оценке условий труда». Конкретные компенсационные меры устанавливаются каждому такому работнику локальным нормативным актом Работодателя.

Отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда:

- Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда работника устанавливается не ниже предусмотренной Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 (далее – Список) в следующих случаях: работникам на рабочих местах которых не проведена специальная оценка условий труда (СОУТ), работникам, принимаемым на рабочие места, где условия труда были отнесены по результатам СОУТ к вредным 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным (класс 4), при условии, если должность или профессия работника в нём поименована.

При отнесении условий труда на рабочих местах к вредным (класс 3) и (или) опасным (класс 4) по результатам проведения СОУТ, в соответствии с пунктом 3 статьи 15

Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, которым предоставлялся ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в порядке и на условиях, определенных на день вступления Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», сохраняется указанный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск ранее установленной продолжительности.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 N 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

Продолжительность дополнительного отпуска прочим работникам в условиях ненормированного рабочего дня зависит от объема работ, степени напряженности труда и других условий, и не может быть менее трех календарных дней. (ст.119 ТК РФ).

4.5. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст.286 ТК РФ).

4.6. В соответствии со ст.128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

-участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

4.7. В соответствии со статьей 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения

заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.8. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части. (ст. 263.1 Трудового кодекса РФ).

4.9. Отпуска женщинам по беременности и родам регулировать согласно ст.255 ТК РФ.

Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществлять в соответствии со ст.256 ТК РФ.

Отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставлять согласно ст.257 ТК РФ.

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

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены между собой по своему усмотрению;
- женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять по их желанию один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.11. По соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускать только с его письменного согласия (ст.125 ТК РФ).

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

4.13. В течение рабочего дня медицинским работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания 30 минут, который в рабочее время не включается. В подразделениях, учитывая непрерывный характер работы лечебного учреждения, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечить прием пищи в рабочее время без ущерба проводимой работы на 30 минут. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

4.14. Профком обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.370 ТК РФ).

4.15. Администрация оставляет за собой право применять меры административного воздействия к нарушителям Правил внутреннего трудового распорядка.

Раздел 5. Оплата труда

5. Администрация обязуется:

5.1. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (ст.131 ТК РФ).

Производить выплату зарплаты «10» и «25» числа каждого месяца; при совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным днем или выходным днем выплату заработной платы производить накануне (ст.136 ТК РФ).

Плановый размер зарплаты за первую половину месяца составляет 40% от начисленной заработной платы Работника за предыдущие 2 месяца (без учета удержаний). Сумма первой части зарплаты округляется до целых рублей. Зарплата за первую половину месяца выплачивается в случае, если Работник полностью отработал первую половину рабочего месяца. В случае неполной отработки Работником первой половины рабочего месяца зарплата за этот период выплачивается расчетным методом за фактически отработанные дни.

5.2. Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст.136 ТК РФ).

5.3. Применять для работников повременную систему оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

5.4. Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе размера оклада работника, доплат, надбавок, иных выплат. Своевременно вносить изменения в условия тарификации работников на основании соответствующих нормативно-правовых актов.

5.5. Оплату труда работников ГУЗ «Узловская районная больница» производить в соответствии с Постановлением Правительства Тульской области от 22.01.2016 года № 21 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Тульской области», Постановлением Правительства Тульской области от 23.05.2014 г. № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» (с последующими изменениями и дополнениями), Положением об условиях оплаты труда работников ГУЗ «Узловская районная больница», утвержденное приказом по Учреждению.

Производить определение размера окладов медицинских и фармацевтических работников на основе отнесения занимаемых ими должностей по профессиональным квалификационным группам (далее по тексту – ПКГ). Оплата труда работников ГУЗ «Узловская районная больница» включает в себя:

- 1) размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее — ПКГ) с учетом квалификационных уровней;
- 2) размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;
- 3) размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- 4) условия оплаты труда руководителей Учреждений, их заместителей и главного бухгалтера;
- 5) другие вопросы оплаты труда.

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

Оплата труда специалистов Учреждения, не предусмотренных соответствующим Положением, производится в порядке, установленном для государственных организаций (учреждений) Тульской области соответствующих отраслей, с учетом условий, предусмотренных соответствующим Положением.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором (статья 285 ТК РФ).

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области, установленной региональным соглашением.

5.6. Размеры должностных окладов медицинских и фармацевтических работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

5.7. Размеры должностных окладов работников, занятых в сфере здравоохранения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

5.8. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности административно-хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

5.9. Размеры окладов работников, занятых в сфере здравоохранения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ «Должности работников образования четвертого квалификационного уровня», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Базовая единица для определения базовых окладов устанавливается Постановлением Правительства Тульской области от 23.05.2014 г. № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность».

5.10. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

5.11. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам):

- повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу).

Порядок и условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) приведены в пунктах 9,10 настоящего Положения.

Назначение и выплата повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет производится в соответствии Положением об оплате труда работников, утвержденным локальным актом Учреждения, принятым по согласованию с органом исполнительной власти Тульской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается работнику Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов.

Основание и условия установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) определяются на основе локального акта Учреждения, принятого по согласованию с Учредителем с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) – до 1,3.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу) не образует новый должностной оклад (оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) работника на повышающий коэффициент.

Установление повышающих коэффициентов не носит обязательный характер и осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

5.12. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к Коллективному договору);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, (сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при разделении рабочего дня на части и др.);

5.13. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ).

Конкретные размеры выплат устанавливаются коллективным договором на основании специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

5.14. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Размер доплаты устанавливается работникам ГУЗ «Узловская районная больница» в размере 50 процентов часового оклада за каждый час работы в ночное время.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, неотложной медицинской и наркологической помощи доплата за работу в ночное время производится в размере 100 процентов оклада за каждый час работы в ночное время по занимаемой должности устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ (приложение № 5 к Коллективному договору).

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

5.16. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).

5.17. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором. Размер доплат и условия их выплаты устанавливаются по соглашению работника и администрации Учреждения (статья 151 ТК РФ).

5.18 Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

5.19. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.20 Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, Положением об оплате труда работников Учреждения, принятым по согласованию с Учредителем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) по ПКГ работников без учета других повышений и должны быть конкретизированы в трудовых договорах. Выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

Выплаты осуществляются с учетом показателей эффективности (приложение №11 к Положению) деятельности учреждения и не имеют обязательного характера.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения и не имеют обязательного характера.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- при соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- при соблюдении установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);
- при отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- за интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;

за осуществление руководства профессиональной практикой студентов и учащихся высших и средних медицинских учебных заведений;

за обслуживание детей, посещающих дошкольные образовательные организации, и обучающихся в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования.

Выплаты устанавливаются руководителем Учреждения на основании решения комиссии, созданной приказом по Учреждению, в следующем порядке:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно – на основе представления руководителя Учреждения с учетом показателей эффективности работы;

руководителям структурных подразделений Учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненных заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя Учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Учреждения.

При ухудшении показателей выплаты отменяются полностью или снижается их размер.

К показателям для установления размера выплат за качество выполняемых работ относятся:

наличие квалификационной категории;
наличие ученых и (или) почетных званий;
работа в сельской местности;
оказание первичной медицинской помощи, амбулаторной медицинской помощи в рамках базовой программы обязательного медицинского страхования.

Выплаты за наличие квалификационной категории устанавливаются в виде надбавки к должностному окладу (окладу) в размерах согласно приложению № 2 к Положению;

выплаты за наличие ученых и (или) почетных званий устанавливаются в виде надбавок к должностному окладу (окладу) в размерах согласно приложению № 3 к Положению;

выплаты за работу в сельской местности устанавливаются всем работникам учреждений (отделений), расположенных в сельской местности (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), в размере 10 % к должностным окладам (окладам) по ПКГ;

выплаты медицинскому персоналу за оказание первичной медицинской помощи, амбулаторной медицинской помощи в рамках базовой программы обязательного медицинского страхования устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к Положению.

5.21 Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, год.

При осуществлении выплат следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методик не медикаментозного лечения, освоение и работу со сложным оборудованием);

своевременность и полноту подготовки отчетности.

Конкретный размер выплат определяется коллективным договором, приложением № 11 Положения об оплате труда работников Учреждения, принятым по согласованию с Учредителем, с учетом мнения представительного органа работников.

Премияльные выплаты по итогам работы не имеют обязательного характера.

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

Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до пяти размеров средней заработной платы указанных работников.

Должностной оклад руководителя Учреждения определяется Учредителем в соответствии с отнесением Учреждения к группе по оплате труда руководителей и на основании объемных показателей деятельности Учреждения с учетом предельных повышающих коэффициентов, согласно приложения № 6 Положения об оплате труда.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей государственных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Тульской области, относятся врачи-специалисты, имеющиеся в штатном расписании учреждения.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего

руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не может превышать шестикратный размер (постановление Правительства Тульской области от 22.01.2016 года № 21, статья 145 ТК РФ).

Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, утверждаемыми ежегодно министерством здравоохранения Тульской области.

Выплаты руководителю Учреждения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются министерством здравоохранения Тульской области на основании специальной оценки условий труда. Размер выплаты устанавливается министерством здравоохранения Тульской области.

Заместителям руководителя выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются коллективным договором на основании специальной оценки условий труда.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы при условии выполнения показателей, установленных коллективным договором.

Надбавки к должностному окладу за выслугу лет, за награды, почетное звание, ученую степень, установленные Постановлением № 21 от 22.01.2016 года не применяются к руководителю учреждения, лицам, размер должностного оклада которых определяется в процентном отношении от должностного оклада руководителя.

5.23. Компенсационные выплаты за работу на условиях совмещения врача-специалиста до 25% устанавливаются приказом министерства здравоохранения Тульской области на основании заявления руководителя учреждения.

Руководитель учреждения по заявлению может осуществлять работу врача-специалиста на условиях совместительства в объеме до 0,5 ставки с оплатой в установленном порядке на основании приказа министерства здравоохранения Тульской области.

5.24. В соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации медицинским работникам учреждений здравоохранения с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Дежурство на дому — пребывание медицинского работника дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).

При учете времени, фактически отработанного медицинским работником медицинской организации, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому (в том числе дежурство в ночное время).

Время начала и окончания дежурства на дому определяется графиком работы, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Если же во время дежурства на дому медицинского работника вызвали на работу, то время, затраченное на оказание медицинской помощи, учитывается в полном объеме. Оставшееся время дежурства сокращается на затраченное время оказания медицинской помощи, умноженное на 2.

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

При этом время дежурства на дому в учетном периоде корректируется таким образом, чтобы общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому, учитываемого в размере одной второй часа

рабочего времени за каждый час дежурства на дому, не превышала норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период.

Порядок учета времени следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно устанавливается локальным нормативным актом по согласованию с представительным органом работников.

Работодатель обязан вести учет времени пребывания работника дома в режиме ожидания вызова на работу, времени, затраченного на оказание медицинской помощи, и времени следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно в случае вызова его на работу во время дежурства на дому (Приказ Минздрава России от 02.04.2014 N 148н).

5.25. Работникам, заработная плата которых ниже минимальной заработной платы в субъекте РФ, при условии полной отработки ими нормы рабочего времени и выполнении нормы труда (трудовых обязанностей), должна производиться доплата до соответствующего уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ). Доплата работникам учреждения до установленной в Тульской области величины МРОТ осуществляется на основании локального акта учреждения (приказа, распоряжения) (статья 133 ТК РФ).

5.26. Работникам, направленным на курсы повышения квалификации, в командировку с отрывом от основной работы, сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, а также возмещаются расходы в соответствии со статьями 167, 168, 187 ТК РФ.

5.27. Начисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска производить в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Порядка начисления среднего заработка, утверждаемого Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»).

При расчете компенсации за неиспользованный отпуск число отпускных календарных дней округлять до целого числа в пользу работника, т.е. в большую сторону (письмо Минздравсоцразвития № 4334-17 от 07.12.2005 г.).

5.28. Работникам учреждения выплачивается заработная плата за оказание платных медицинских услуг в соответствии с Положением, утвержденным приказом по Учреждению.

Положение разработано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации от 29 ноября 2010 года №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании Российской Федерации», от 7 февраля 1992 года № 2300-1 «О защите прав потребителей», от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон), постановлением Правительства Российской Федерации от 4 октября 2012 года № 1006 «Об утверждении Правил предоставления медицинскими организациями платных медицинских услуг», Законом Тульской области от 01.04.2014 г. N 2074-ЗТО «Об охране здоровья граждан в Тульской области», приказа министерства здравоохранения Тульской области от 09.01.2013 г. № 1-осн «Об утверждении Правил предоставления платных медицинских услуг в медицинских организациях Тульской области, подведомственных министерству здравоохранения Тульской области».

В соответствии с требованиями раздела 9 «Использование доходов, полученных от оказания платных медицинских услуг» Приложения № 1 к приказу Министерства здравоохранения Тульской области от 09.01.2013 г. № 1-осн «Об утверждении Правил предоставления платных медицинских услуг в медицинских организациях Тульской области, подведомственных министерству здравоохранения Тульской области», размер материального поощрения руководителю учреждения за организацию предоставления платных медицинских услуг и размер материального поощрения сотрудников учреждения за оказание платных медицинских услуг устанавливается на основании «Положения об оплате труда работников, занятых оказанием платных медицинских услуг в ГУЗ «Узловская районная больница», согласованного с профсоюзным комитетом учреждения и утвержденного приказом по

Учреждению. Материальное поощрение руководителю учреждения за организацию предоставления платных медицинских услуг устанавливается в размере 13% от фонда оплаты труда, установленного для административно-управленческого персонала.

5.29. Работникам учреждения выплачивается заработная плата за услуги по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, и медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период, а также по проведению профилактических медицинских осмотров ребенка в течение первого года жизни, в соответствии с Положением, утвержденным приказом по Учреждению, которое разработано на основании следующих нормативных документов:

- Постановление Правительства РФ от 29 декабря 2007г. N 987 «О порядке финансового обеспечения в 2010 году расходов на оплату государственным и муниципальным учреждениям здравоохранения, иным организациям услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, в период родов и в послеродовой период, а также диспансерному (профилактическому) наблюдению детей, поставленных в течение первого года жизни в возрасте до 3 месяцев на диспансерный учет».

- Приказ Министерства здравоохранения РФ от 16 июля 2014 г. N 370н «Об утверждении порядка и условий оплаты медицинским организациям услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, и медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период, а также по проведению профилактических медицинских осмотров ребенка в течение первого года жизни».

- Постановление Правительства РФ от 31 декабря 2010 г. N 1233 «О порядке финансового обеспечения расходов на оплату медицинским организациям услуг, оказанных женщинам в период беременности (услуг по оказанию медицинской помощи и по оказанию правовой, психологической и медико-социальной помощи), услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период, а также услуг по проведению профилактических медицинских осмотров ребенка в течение первого года жизни».

Средства на оплату услуг за оказанную амбулаторно-поликлиническую помощь женщинам в период беременности направляются в соответствии с приказом по медицинской организации на оплату труда врачей-специалистов и среднего медицинского персонала в размере 35 - 45 процентов от суммы перечисленных средств.

Средства на оплату услуг за оказанную стационарную помощь женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период направляются в соответствии с приказом по медицинской организации на оплату труда врачей-специалистов, среднего и младшего медицинского персонала в размере 40 - 55 процентов от суммы перечисленных средств.

Средства на оплату услуг за диспансерное (профилактическое) наблюдение детей расходуются полностью на оплату труда врачей-специалистов и среднего медицинского персонала.

5.30. В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (с изменениями и дополнениями) работникам начисляется:

- 1) пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств учреждения, а за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности за счет средств бюджета Фонда социального страхования Тульской области.

В соответствии с Федеральным закон от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»

(с изменениями и дополнениями) работникам начисляется и выплачивается социальное пособие на погребение.

В соответствии с Постановлением правительства РФ от 13 октября 2014 г. N 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами» работникам начисляются и выплачиваются четыре дня отпуска по уходу за больным ребенком-инвалидом.

5.31. В соответствии с Законом Тульской области от 1 апреля 2014 г. N 2074-ЗТО «Об охране здоровья граждан в Тульской области» (принят Тульской областной Думой 27 марта 2014 г.) работникам учреждения выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и единовременная денежная выплаты молодым специалистам.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, условия и порядок ее осуществления устанавливаются правительством Тульской области.

5.31. В соответствии с постановлением Правительства Тульской области от 28 марта 2016 г. N 111 «О мерах по реализации отдельных положений Закона Тульской области от 1 апреля 2014 года N 2074-ЗТО «Об охране здоровья граждан в Тульской области» единовременная выплата руководителю учреждения осуществляется один раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада, установленного учредителем, в соответствии с положением об оплате труда, но не превышающего полуторного размера средней заработной платы по учреждению, достигнутой за предыдущий календарный год. Единовременная выплата заместителям руководителей, главному бухгалтеру учреждения осуществляется один раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада, установленного руководителем медицинской организации, в соответствии с положением об оплате труда, но не превышающего средней заработной платы по учреждению, достигнутой за предыдущий календарный год

5.32. В соответствии с главой 34 «Страховые взносы» Налогового кодекса Российской Федерации учреждение исчисляет и перечисляет страховые взносы:

1) на обязательное пенсионное страхование в пределах установленной максимальной базы для исчисления страховых взносов по данному виду страхования - 22 процента от фонда оплаты труда;

2) на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в пределах установленной предельной величины базы для исчисления страховых взносов по данному виду страхования - 2,9 процента от фонда оплаты труда;

3) на обязательное медицинское страхование в пределах установленной максимальной базы для исчисления страховых взносов - 5,1 процента от фонда оплаты труда.

5.33. В соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» учреждение исчисляет и перечисляет страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в размере 0,2 % от фонда оплаты труда.

5.34. Представлять по требованию профкома информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, в том числе о направлениях расходования финансовых средств, поступающих в учреждение из разных источников; о порядке и условиях начисления заработной платы, об установлении гарантий и компенсаций работников.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.35. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов РФ, субъекта РФ, соглашения, коллективного договора в части оплаты труда.

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

5.37. В сроки, установленные ТК РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников и направлять мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

5.38. В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса РФ обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель:

6.1.1. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комитет (комиссию) по охране труда. Финансирует работу комитета (комиссии) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитета (комиссии) по охране труда.

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

6.1.3. Оказывает помощь в работе уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюзного комитета, организует их обучение по охране труда, предоставляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. №10-ФЗ.

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

6.1.5. Разрабатывает соглашения по охране труда, с учетом мнения Профсоюзного комитета, по обеспечению финансирования и выполнению включенных в них мероприятий.

6.1.6. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с участием представителей Профсоюзного комитета. По результатам разрабатывает с Профсоюзным комитетом План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

За работниками, получавшими компенсационные меры за работу с вредными условиями труда (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенная оплата труда и другие выплаты) независимо от результатов специальной оценки условий труда и при условии сохранения соответствующих условий труда на их рабочих местах на основании статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 года № 421 – ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона о специальной оценке условий труда». Данная норма закрепляется коллективным договором. Конкретные компенсационные меры устанавливаются каждому такому работнику локальным нормативным актом Работодателя.

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

(обследования) работников по их просьбе в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

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

6.1.9. Обеспечивает разработку и утверждения правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюзного комитета.

6.1.10. Обеспечивает работников в соответствии с установленными нормами, сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку (чистку) (приложение № 7 к Коллективному договору).

6.1.11. Обеспечивает работников мылом, моющими и обеззараживающими средствами (приложение № 8 к Коллективному договору).

6.1.12. Обеспечивает бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда (приложение № 9 к Коллективному договору).

6.1.13. Обеспечивает участие Профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информирует соответствующие органы в соответствии со ст. 229 ТК РФ.

6.1.14. 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 РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении и расследования несчастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний.

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

6.1.16. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением их трудовых обязанностей, в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.1.17. Принимает меры по медико-санитарному обслуживанию и оздоровлению работающих, членов их семей при наличии денежных средств.

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

6.2. Работники:

6.2.1. Обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.2.2. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (ст. 185.1 Трудового кодекса РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 Трудового кодекса РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (ст. 185.1 Трудового кодекса РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (ст. 185.1 Трудового кодекса РФ).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. (ст. 185.1 Трудового кодекса РФ).

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом. (ст. 185.1 Трудового кодекса РФ).

Раздел 7. Гарантии в области занятости

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

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

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а так же сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

7.3. Критерии массового высвобождения устанавливаются в соответствии с отраслевым соглашением.

7.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют работники: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии); руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных организаций Профсоюза и их структурных подразделений, не освобожденные от основной работы, члены профсоюза.

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

7.6. Работодатель обязуется:

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

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а так же о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее чем за 2 месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ).

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

7.6.3. Не менее чем за три месяца письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течении которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ). В течении срока массового увольнения при наличии денежных средств осуществлять меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

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

7.6.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) ст.180 ТК РФ;
- с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст. 73 ТК РФ);
- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета (ч. 3 ст. 82 ТК РФ);
- обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений, прибывшим для работы в учреждение по их предварительным договорам или заявкам.

7.6.6. Содействовать (при решении службы занятости) в оформлении досрочного пенсионного обеспечения лицам предпенсионного возраста, которые были уволены в связи с сокращением численности или штата.

7.7. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

Раздел 8. Обеспечение социальных гарантий работникам

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

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

8.1.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

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

8.1.7. Выдавать компенсацию за неиспользованный отпуск, превышающий 28 календарных дней, по письменному заявлению работника (ст. 126 ТК РФ).

8.1.8. В случае смерти работника учреждения оказывать помощь в организации похорон.

8.1.9. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную общественную жизнь, для усиления социальной защищенности молодых работников в учреждении Стороны коллективного договора договорились:

- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы;
- проводить работу с молодежью.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

8.2.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства их заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2.3. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.2.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза и комиссии по трудовым спорам, в суде.

8.2.5. Участвовать в работе по обеспечению работников учреждения и их детей Новогодними подарками.

8.2.6. Осуществлять контроль правильного и своевременного предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.2.7. Осуществлять профсоюзный контроль за своевременностью и правильностью распределения объема денежных средств, направленных на выплаты стимулирующего характера.

9. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа

Работодатель обязуется:

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

- экономического положения учреждения,
- реорганизации или ликвидации учреждения,

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

9.2. 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).

9.3. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников учреждения, в комиссии по трудовым спорам.

9.4. Принимать локальные нормативные акты учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.

9.5. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

9.6. Освобождать от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, пленумов, советов, а так же для участия в работе выборных органов Профсоюза, а так же на время краткосрочной профсоюзной учебы.

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

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

9.9. Распространять на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза, действующие положения о премировании, а так же другие социально-экономические льготы, предусмотренные в учреждении ст. 375 ТК РФ.

9.10. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

9.10.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудование помещение, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т. д.), средства связи (телефон, факс, Интернет), возможность иметь страничку профсоюзной организации на официальном сайте учреждения, электронный почтовый ящик, транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники ст. 377 ТК РФ.

9.10.2. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзного комитета юридическую информационную базу данных, имеющуюся в учреждении.

9.10.3. 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 10. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях

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

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

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

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

10.4. Настоящий коллективный договор подписан в 2-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор с приложениями принят на конференции (собрании) работников.

Работодатель:
Главный врач



С.Л. Овечко

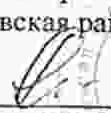
Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации



З.А. Исайкина

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации
ГУЗ «Узловская районная больница»


З.А. Исайкина
«13» 2021 год

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач
ГУЗ «Узловская районная больница»


С.Л. Овечко
2021 год

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и специальностей медицинских работников отделений и кабинетов и условий труда, работа в которых дает право на сокращенную рабочую неделю, в ГУЗ «Узловская районная больница»
(Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 №101)

Должности и специальности	Характер и условия работы
Сокращенная 36-часовая рабочая неделя	
1. Инфекционные отделение и кабинеты	
Врач, в том числе врач – руководитель структурного подразделения; средний медицинский персонал и младший медицинский персонал	Работа непосредственно по оказанию медицинской помощи и обслуживанию больных
2. Психо-наркологический и психотерапевтический кабинеты	
Врач, средний медицинский персонал и младший медицинский персонал	Работа непосредственно по оказанию медицинской помощи и обслуживанию больных
3. Клинико-диагностическая лаборатория, бактериологическое отделение клинико-диагностической лаборатории и кабинеты по сбору крови	
Врач, средний и младший медицинский персонал	Работа по сбору и обработке крови
4. Общебольничный медицинский персонал	
Медицинский дезинфектор, инструктор-дезинфектор	Работа по очаговой, камерной и профилактической дезинфекции
5. Женщины, работающие в сельской местности	
Врачи, средний и младший медицинский персонал, служащие и рабочие	Работа в сельской местности
Сокращенная 33-часовая рабочая неделя	
1. Поликлиники	
Врач	Проведение исключительно амбулаторного приема больных

2. Стоматологические кабинеты	
Врач-стоматолог, зубной врач	

Сокращенная 36-часовая рабочая неделя	
Женщины, работающие в структурных подразделениях, расположенных в сельской местности:	
Врач, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал и прочий персонал	Работа непосредственно по оказанию медицинской помощи и обслуживанию больных

Сокращенная 30-часовая рабочая неделя	
1. Патологоанатомическое отделение	
Врач, в том числе врач - руководитель отделения, средний и младший медицинский персонал	Работа, непосредственно связанная с трупами и трупным материалом
2. Рентгеновский кабинет	
Врач и средний медицинский персонал	Работа, непосредственно связанная с рентгенодиагностикой, флюорографией
Санитарка рентгеновских, флюорографических кабинетов и установок	Работа не менее половины рабочего дня, непосредственно связанная с оказанием помощи врачу при выполнении им работ по рентгенодиагностике, флюорографии

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации
ГУЗ «Узловская районная больница»

« 09 » 04 2021 г. З.А. Исайкина

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач
ГУЗ «Узловская районная больница»

« 09 » 04 2021 г. С.Л. Овечко

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ГУЗ «УЗЛОВСКАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации граждане России имеют право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать воспитанию у сотрудников добросовестного отношения к труду, дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рационального использования рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда и эффективности общественного порядка.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе на предприятии.

2.2. При приеме на работу работодатель обязан потребовать от поступающего:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- в) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- г) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- д) иные документы, необходимые для осуществления трудовой функции.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

При приеме на работу, требующую специальных знаний, работодатель вправе потребовать от работника предъявления документа об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным

33
федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. В приказе должно быть указано наименование профессии (должности) в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94) и условия оплаты труда.

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

2.3. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

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

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

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового

34
договора, другая предусмотренная Трудовым кодексом, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных Трудовым кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.3. При поступлении сотрудников на работу или при переводе их в установленном порядке на другую работу, работодатель обязан:

а) ознакомить сотрудников с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности; 35

б) ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка;

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

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

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

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

По истечении указанного срока предупреждения сотрудник вправе прекратить работу, а администрация предприятия обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения увольнения.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

Прекращение трудового договора оформляется приказом администрации.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

2.6. 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. Днем увольнения считается последний день работы.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату два раза в месяц: 10 и 25 числа месяца;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контролирующих органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранными работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным организациям и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- представление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законами способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В учреждении предусмотрена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Для работников административно-хозяйственной службы выходными являются суббота и воскресенье. Для сотрудников, работающих по скользящему графику, выходные предоставляются согласно графику. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие (приказ МЗ СССР от 31.10.84г. № 1240).

В структурных подразделениях с непрерывным характером работы применяются скользящие графики сменности с перемещением рабочих и выходных дней работника относительно учетного периода, обеспечивающие непрерывное (круглосуточное) обслуживание лечебного процесса. Для работников, занятых посменно, в учреждении разработаны скользящие графики сменности, в которых устанавливается возможное количество смен, определяется продолжительность рабочего времени в течение смены (начало и окончание смены), порядок чередования смен, ежедневный (междусменный) и еженедельный отдых (Приложение 2.1)

В соответствии с приказом министерства здравоохранения Тульской области № 829-осн от 11.08.2017 года «О порядке организации работы государственных учреждений здравоохранения Тульской области, оказывающих первичную медико-санитарную помощь в амбулаторных условиях» режим работы следующих структурных подразделений, оказывающих первичную медико-санитарную помощь в амбулаторных условиях, устанавливается:

№	Наименование структурного подразделения	Режим работы		
		Понедельник – пятница	Суббота	Воскресенье
1	Поликлиника № 1	с 8.00 до 20.00	с 8.00 до 18.00	с 9.00 до 15.00
2	Поликлиника № 2	с 8.00 до 20.00	с 8.00 до 18.00	с 9.00 до 15.00
3	Поликлиника № 3	с 8.00 до 20.00	с 8.00 до 18.00	с 9.00 до 15.00
4	Детская поликлиника № 1	с 8.00 до 20.00	с 8.00 до 18.00	с 9.00 до 15.00
5	Детская поликлиника № 2	с 8.00 до 20.00	с 8.00 до 18.00	с 9.00 до 15.00
6	Детская поликлиника № 3	с 8.00 до 20.00	с 8.00 до 18.00	с 9.00 до 15.00
7	Женская консультация №1	с 8.00 до 20.00	с 8.00 до 18.00	с 9.00 до 15.00

Режим работы поликлиник, женской консультации №1 с 8-00 до 20-00 часов:

I смена с 8⁰⁰ до 16¹² часов, обед с 12⁰⁰ до 12³⁰ часов;

II смена с 11⁴⁸ до 20⁰⁰ часов, обед с 15⁰⁰ до 15³⁰ часов.

Режим работы следующих структурных подразделений, оказывающих первичную медико-санитарную помощь в амбулаторных условиях, устанавливается:

№	Наименование структурного подразделения	Режим работы		
		Понедельник – пятница	Суббота	Воскресенье
1	Женская консультация №2	с 8.00 до 18.00		
2	Поликлиника здорового ребенка	с 8.00 до 20.00	с 8.00 до 18.00	
3	Филиал детской поликлиники № 2	с 8.00 до 20.00	с 8.00 до 18.00	
4	Отделение неотложной медицинской помощи	с 8.00 до 8.00 следующего дня	с 8.00 до 8.00 следующего дня	с 8.00 до 8.00 следующего дня
5	Амбулатории	с 8.00 до 15-42	с 8.00 до 12.00	
6	Фельдшерские здравпункты	с 8.00 до 14.30	с 8.00 до 14.30	

Режим работы поликлиник, амбулаторий, женской консультации №2 с 8-00 до 18-00 часов:

I смена с 8⁰⁰ до 16¹² часов, обед с 12⁰⁰ до 12³⁰ часов;

II смена с 9⁴⁸ до 18⁰⁰ часов, обед с 14⁰⁰ до 14³⁰ часов.

Режим работы фельдшерских здравпунктов с 8-00 до 14-30 часов:

I смена с 8⁰⁰ до 14³⁰ часов, обед с 11⁰⁰ до 11³⁰ часов;

Режим работы отделения неотложной медицинской помощи с 8-00 до 20-00 часов:

I смена с 8⁰⁰ до 16¹² часов, обед с 12⁰⁰ до 12³⁰ часов;

II смена с 11⁴⁸ до 20⁰⁰ часов, обед с 15⁰⁰ до 15³⁰ часов.

Режим работы дневных стационаров, расположенных в структурных подразделениях в г. Узловая с 8-00 до 16-12, обед с 12-00 до 12-30 часов 39

Режим работы дневных стационаров, расположенных в структурных подразделениях п. Дубовка Узловского района Тульской области с 8-00 до 15-42 обед с 12-00 до 12-30 часов

Режим работы подразделений с непрерывным характером работы (структурные подразделения с круглосуточным пребыванием людей):
дневная смена с 8⁰⁰ до 16¹², обед с 12 до 12³⁰ (средний и младший медперсонал) или с 14⁰⁰ до 14³⁰ (врачи);

при продолжительности смены 12 часов: с 8⁰⁰ до 20⁰⁰ часов,

с 6³⁰ до 18³⁰ часов (пищеблок);

при продолжительности смены 24 часа: с 8-00 до 8-00 следующего дня.

На работу надо приходить не позднее, чем за 15 минут до начала, чтобы принять смену.

Продолжительность обеденного перерыва 30 минут, который в рабочее время не включается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы. В связи с невозможностью предоставить обеденный перерыв медицинским работникам в подразделениях с непрерывным характером работы прием пищи разрешается на рабочем месте без ущерба для работы в любое удобное для сотрудника время.

Режим работы административно-хозяйственных служб с 8-00 до 17-00 часов, обед с 12-00 до 13-00 часов.

5.2. Продолжительность рабочего дня в предпраздничные дни уменьшается на один час.

5.3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

5.4. Учет явки на работу и ухода с работы обеспечивает работодатель. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, администрация не допускает к работе в данный рабочий день.

5.5. Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного разрешения работодателя или его представителя.

Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения считается правонарушением. В случае неправомерного отсутствия на рабочем месте к работнику могут быть применены дисциплинарные меры взыскания, предусмотренные в гл. «Дисциплина» настоящих Правил.

О всяком отсутствии на рабочем месте без разрешения, кроме случаев непреодолимой силы, работник обязан сообщить работодателю в течение 24 часов, по истечении которых работник считается неправомерно отсутствующим.

На непрерывных работах запрещается оставлять рабочее место до прихода сменщика.

В случае его не явки работник уведомляет об этом администрацию или его представителя, которые обязаны принять меры по замене работника.

5.6. Запрещается отвлекать работников от выполнения непосредственных обязанностей, снимать их с работы для участия в мероприятиях, не связанных с производственной деятельностью, кроме случаев, предусмотренных законами и иными нормативными актами.

5.7. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливает работодатель по согласованию с профкомом с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы, организации и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ).

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию «Лучший по профессии»;
- представление к государственным наградам.

Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива работников и заносятся в трудовую книжку поощренного. Меры поощрения должны предусматривать сочетание материальных и моральных стимулов.

7. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

7.1. Все работники обязаны подчиняться руководству организации и его представителям, наделенным административно-властными полномочиями либо осуществляющим распорядительные функции, выполнять их указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину.

7.3. Запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие организации, без получения на то соответствующего разрешения;
- приносить с собой предметы или товары, предназначенные для продажи на рабочем месте;
- вывешивать объявления вне отведенных для этого мест без соответствующего разрешения.

7.4. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

7.5. Федеральные законы, уставы и положения о дисциплине для отдельных категорий работников могут предусматривать и другие дисциплинарные взыскания. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

8. ОХРАНА ТРУДА И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ

8.1. Работники обязаны соблюдать требования по охране труда и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов федеральной инспекции труда и уполномоченного лица по охране труда.

8.2. Каждый работник обязан использовать все средства индивидуальной или коллективной защиты от неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и потенциальных производственных рисков.

8.3. Работник обязан содержать в исправном состоянии оборудование, инструменты и другую выделенную ему технику для выполнения работы и соответствующего ухода за ней. О любой неполадке работник обязан немедленно сообщить своему непосредственному руководителю. Работник обязан использовать выделенное ему оборудование по назначению. Запрещается его эксплуатировать в личных целях.

44

8.4. Работник обязан сообщить работодателю о любой рабочей ситуации, которая, по его мнению, создает угрозу жизни или здоровью. Работодатель не может требовать от работника возобновления работы, если такая опасность продолжает сохраняться. О любом повреждении здоровья, какой бы степени тяжести оно ни было, незамедлительно сообщается руководителю организации.

8.5. Запрещается:

- курить в местах, где в соответствии с требованиями законодательства РФ установлен такой запрет;
- принимать пищу на рабочем месте;
- оставлять личную и специальную одежду и личные вещи вне мест, предназначенных для их хранения;
- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходить в организацию или находиться в ней в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

8.6. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполнять общие и специальные предписания по технике безопасности, действующие в организации: нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в гл.7 настоящих Правил.

Работники должны, кроме того, выполнять все специальные предписания руководящего персонала по технике безопасности, которые являются специфическими для выполнения данной работы.

Руководящий персонал организации должен пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

8.7. Все работники организации, включая руководящий состав, обязаны проходить инструктаж, стажировку, проверку знаний норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и в сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

8.8. Работодатель обязан в случаях, предусмотренных законодательством РФ, организовывать за свой счет предварительные и периодические медицинские осмотры работников организации. Лиц, уклоняющихся от медицинских осмотров или не выполняющих рекомендации по результатам проведенных обследований, работодатель не допускает к выполнению трудовых обязанностей.

8.9. Работодатель и должностные лица, виновные в нарушении законодательных и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по соглашениям, либо препятствующие деятельности федеральных органов по труду, профсоюзов или представителей иных органов общественного контроля, привлекаются к административной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации и Тульской области.

9. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

9.1. Работодатель несет материальную ответственность перед работником в следующих случаях:

- за задержку выплаты заработной платы согласно ст.236 ТК РФ;
- за ущерб, причиненный имуществу работника согласно ст.235 ТК РФ; за незаконное увольнение работника, отстранение его от работы;
- за задержку выдачи трудовой книжки или предоставление сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

9.2. Работник несет материальную ответственность перед работодателем в следующих случаях:

- за нанесенный ущерб имуществу работодателя или имуществу третьих лиц;
- за недостатки ценностей, вверенных ему на основании письменного договора или разовому документу;

42

- за причинение ущерба при исполнении работником трудовых обязанностей;

за причинение ущерба в результате административного поступка.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или федеральными законами.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации
ГУЗ «Узловская районная больница»

З.А. Исайкина

« 22 » 07 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач ГУЗ «Узловская
районная больница»

С.Л. Овечко

« 09 » 07 2021 г.

График сменности № 1

для медицинских работников круглосуточных стационаров

(врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал)

Числа месяца/ продолжительность смены (часы)

Числа месяца/ продолжительность смены (часы)																																
Смен ы																															Итог о	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		31
I	16	8			6	8			6	8			6	8			6	8			6	8			6	8			6	8		192
II		6	8			6	8			6	8			6	8			6	8			6	8			6	8			6	8	192
III			6	8			6	8			6	8			6	8			6	8			6	8			6	8			6	184
VI	8			6	8			6	8			6	8			6	8			6	8			6	8			6	8		176	

Продолжительность рабочей смены, предусмотренная для следующих категорий работников:

1. Врачи анестезиологи – реаниматологи, врачи скорой медицинской помощи
2. Медицинские сестры палатные, медицинские сестры стационара, приемного отделения
3. Медицинские сестры операционные
4. Медицинские сестры-анестезисты
5. Рентгенолаборанты
6. Фельдшеры – лаборанты, фельдшера
7. Лаборанты
8. Акушерки
9. Санитарки

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной организации
ГУЗ «Узловская районная больница»

З.А.Исайкина

«28» 08 2021 г.

УТВЕРЖАЮ:
Главный врач, ГУЗ «Узловская
районная больница»

С.Л.Овечко

«09» 08 2021 г.

График сменности №2

для медицинских работников дневных стационаров
(врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал)

Числа месяца/продолжительность смены (часы)

Т- ник и	Итого																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	29	30	31
А	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7			7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7		7, 7	7, 7		177,1
Б	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7			7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7	7, 7		7, 7	7, 7		177,1
В	8	8	8	8	8			8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		8	8	8	8	8	8	8	8	8		8	8		184

Продолжительность рабочей смены, предусмотренная для следующих категорий работников:

1. Врачи (А) и средний медицинский персонал (Б) 8⁰⁰-16¹², обед 12⁰⁰-12³⁰
2. Младший медицинский персонал (В) 8⁰⁰-16³⁰, обед 12⁰⁰-12³⁰

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации
Гуз «Узловская районная больница»

З.А. Исайкина

«09» 07 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач Гуз «Узловская
районная больница»

С.Л. Овечко

«09» 07 2021 г.

График сменности № 3
для работников хозяйственного отдела, гаража

Числа месяца/ продолжительность смены (часы)

Смен ы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	Итог о
I	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	192
II	1	8			1	8			1	8																					192
III			1	8			1	8																							184
VI	8			1	8			1	8									1	8												176

Продолжительность рабочей смены, предусмотренная для следующих категорий работников:

1. Сторожа

2. Уборщики служебных помещений круглоосуточных станционных

5/4

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации
ГУЗ «Узловская районная больница»

З.А. Исайкина

« 29 » 07 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач ГУЗ «Узловская
районная больница»
С.Л. Овечко

« 29 » 07 2021 г.



График сменности № 4
для среднего, младшего медицинского и прочего персонала круглосуточных стационаров,
поваров и кухонных работников пищеблоков, № 1 и № 2, гаража

Числа месяца/ продолжительность смены (часы)

Смен ы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Итог о
I	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	192
II				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	180
III	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	192
VI				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	180

Продолжительность рабочей смены, предусмотренная для следующих категорий работников:

1. Средний медицинский персонал круглосуточных стационаров
2. Санитарки круглосуточных стационаров
3. Уборщики служебных помещений круглосуточных стационаров
4. Повара
5. Кухонные работники

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации
ГУЗ «Узловская районная больница»

З.А. Исайкина

2021 г.

« 09 » 09

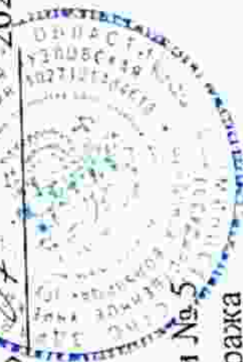


УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач ГУЗ «Узловская
районная больница»

С.Д. Овечко

« 09 » 09 2021 г.

График сменности № 5
для водителей гаража

Числа месяца/ продолжительность смены (часы)

Числа месяца/ продолжительность смены (часы)																													
Работн ик																									Итог				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	0
A	8	8	8	8	8			8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	184
Б		8	8	8	8	8			8						8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	176
В			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	168

Продолжительность рабочей смены, предусмотренная для следующих категорий работников:

1. Водители

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации
ГУЗ «Узловская районная больница»

З.А. Исайкина

2021 г.

« 09 » 07

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГУЗ «Узловская районная больница»
С.Л. Овечко

« 09 » 07 2021 г.

График сменности № 6

для водителей отделения неотложной медицинской помощи, гаража

Числа месяца/ продолжительность смены (часы)

Смен ы	Числа месяца/ продолжительность смены (часы)																									Итого
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
I	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	192
II																										180

51

Продолжительность рабочей смены, предусмотренная для следующих категорий работников:

1. Врачебный персонал структурных подразделений, оказывающих первичную медико-санитарную помощь в амбулаторных условиях
2. Средний медицинский персонал структурных подразделений, оказывающих первичную медико-санитарную помощь в амбулаторных условиях
3. Младший медицинский персонал структурных подразделений, оказывающих первичную медико-санитарную помощь в амбулаторных условиях
4. Прочий персонал структурных подразделений, оказывающих первичную медико-санитарную помощь в амбулаторных условиях

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации
ГУЗ «Узловская районная больница»

З.А. Исайкина

2021 г.

« 09 » 09

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач ГУЗ «Узловская
районная больница» С.Л. Овечко
2021 г.

График сменности № 8

для структурных подразделений ГУЗ «Узловская районная больница», оказывающих первичную медико-санитарную помощь: поликлиника №1 и детская поликлиника №1

Числа месяца/ продолжительность смены (часы)

Понедельник – пятница: с 8.00 до 20.00

Работн ик																	Итого		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
А																			
Б																			
В																			

Числа месяца/ продолжительность смены (часы)

Суббота: с 8.00 до 18.00

Работн ик																	Итого		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
А																			
Б																			
В																			

Числа месяца/ продолжительность смены (часы)

Воскресенье: с 9.00 до 15.00

Работн ик																	Итого		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
А																			
Б																			
В																			

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	0
А																						
Б																						
В																						

Продолжительность рабочей смены, предусмотренная для следующих категорий работников:

1. Врачи
2. Средний медицинский персонал

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации
ГУЗ «Узловская районная больница»

« 09 » 07 2021 г. З.А. Исайкина

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач
ГУЗ «Узловская районная больница»

« 09 » 07 2021 г. С.Л. Овечко

ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей работников с вредными условиями труда
ГУЗ «Узловская районная больница»

№ п/п	Наименование должностей	Количество календарных дней дополнительного отпуска
Акушерское отделение		
1	Зам.главного врача по акушерству и гинекологии, врач акушер-гинеколог	14к
2	Заведующий отделением -врач акушер-гинеколог	14к
3	Врач-акушер-гинеколог	14к
4	Врач-неонатолог	14к
5	Врач-терапевт	14к
6	Старшая акушерка	14к
7	Акушерка	14к
8	Медицинская сестра палатная	14к
9	Старшая медицинская сестра операционная	14к
10	Медицинская сестра операционная	14к
11	Медицинская сестра процедурной	14к
12	Медицинская сестра перевязочной	14к
13	Санитарка	14к
итого		
Палата реанимации и интенсивной терапии акушерского отделения		
1	Врач-анестезиолог-реаниматолог	21к
2	Медицинская сестра-анестезист	21к
3	Медицинская сестра палатная	21к
4	Медицинская сестра	21к
итого		
Гинекологическое отделение		
1	Зав. отделением-врач-акушер-гинеколог	14к
2	Врач-акушер-гинеколог	14к

3	Старшая медицинская сестра	14к
4	Медицинская сестра палатная	14к
5	Операционная медицинская сестра	14к
6	Медицинская сестра процедурной	14к
7	Медицинская сестра перевязочной	14к
8	Санитарка	14к
итого		14к

Терапевтическое отделение

1	Зав. отделением-врач-терапевт	14к
2	Врач-терапевт	14к
3	Старшая медицинская сестра	14к
4	Медицинская сестра палатная	14к
5	Медицинская сестра процедурной	14к
итого		

Отделение анестезиологии-реанимации

1	Зав. отделением-врач-анестезиолог-реаниматолог	21к
2	Врач-анестезиолог-реаниматолог	21к
3	Старшая медицинская сестра	21к
4	Медицинская сестра палатная	21к
5	Медицинская сестра-анестезист	21к
6	Медицинская сестра	21к
7	Санитарка	14к
итого		

Хирургическое отделение

1	Зав. отделением-врач-хирург	14к
2	Врач-хирург	14к
3	Старшая медицинская сестра	14к
4	Медицинская сестра процедурной	14к
5	Медицинская сестра перевязочной	14к
6	Медицинская сестра палатная	14к
7	Медицинская сестра	14к
8	Старшая операционная медицинская сестра	14к
9	Операционная медицинская сестра	14к
10	Санитарка	14к
итого		

Клинико-диагностическая лаборатория и Бактериологическое отделение

1	Зав. отделением-врач-бактериолог	14к
2	Врач клинической лабораторной диагностики	14к
3	Врач бактериолог	14к
4	Биолог	14к
5	Лаборант	14к
6	Фельдшер-лаборант	14к
7	Медицинский дезинфектор	7к
8	Санитарка	14к
итого		

Приемное отделение		
1	Старшая медицинская сестра	
2	Медицинская сестра, медицинский брат	14к
3	Фельдшер	14к
		14к
итого		

Женская консультация № 1, 2		
1	Зав. женской консультацией-врач-акушер-гинеколог	14к
2	Врач-акушер-гинеколог	14к
3	Врач-терапевт	14к
4	Врач-стоматолог	14к
5	Старшая акушерка	14к
6	Акушерка	14к
7	Медицинская сестра стерилизационной	14к
8	Медицинская сестра процедурной	14к
9	Медицинская сестра	14к
10	Медицинская сестра по физиотерапии	14к
итого		

Травматологическое отделение		
1	Зав. отделением-врач-травматолог-ортопед	14к
2	Врач-травматолог-ортопед	14к
3	Старшая медицинская сестра	14к
4	Медицинская сестра палатная	14к
5	Медицинская сестра процедурной	14к
6	Медицинская сестра перевязочной	14к
7	Старшая операционная медицинская сестра	14к
8	Операционная медицинская сестра	14к
9	Медицинская сестра	14к
10	Медицинская сестра по массажу	14к
11	Санитарка	14к
итого		

Гастроэнтерологическое отделение		
1	Зав.отделением –врач-гастроэнтеролог	14к
2	Врач гастроэнтеролог	14к
3	Старшая медицинская сестра	14к
4	Медицинская сестра палатная	14к
5	Медицинская сестра процедурной	14к
6	Медицинская сестра диетическая	14к
итого		

Эндокринологическое отделение		
1	Зав. отделением-врач-эндокринолог	14к
2	Врач эндокринолог	14к
3	Старшая медицинская сестра	14к
4	Медицинская сестра палатная	14к
5	Медицинская сестра процедурной	14к

итого		
Кардиологическое отделение		
1	Зав. отделением-врач-кардиолог	14к
2	Врач-кардиолог	14к
3	Старшая медицинская сестра	14к
4	Медицинская сестра палатная	14к
5	Медицинская сестра процедурной	14к
Палата реанимации и интенсивной терапии кардиологического отделения		
6	Медицинская сестра палатная	21к
итого		
Педиатрическое отделение		
1	Зав. отделением-врач-педиатр	14к
2	Врач педиатр	14к
3	Старшая медицинская сестра	14к
4	Медицинская сестра палатная	14к
5	Медицинская сестра процедурной	14к
6	Медицинская сестра по физиотерапии	14к
итого		
Неврологическое отделение		
1	Зав. отделением-врач-невролог	21к
2	Врач-невролог	21к
3	Врач-офтальмолог	14к
4	Старшая медицинская сестра	21к
5	Медицинская сестра процедурной	21к
6	Медицинская сестра палатная	21к
7	Медицинская сестра по массажу	14к
8	Медицинская сестра по физиотерапии	14к
Блок реанимации и интенсивной терапии неврологического отделения		
9	Медицинская сестра палатная	21к
итого		
Офис врача терапевта		
1	Врач-терапевт участковый	14к
2	Медицинская сестра участковая	14к
3	Медицинская сестра процедурной	14к
4	Медицинская сестра	14к
5	Медицинская сестра по физиотерапии	14к
итого		
Поликлиника здорового ребенка		
1	Заведующий педиатрическим отделением, врач педиатр участковый	14к
2	Врач- детский хирург	14к
3	Врач травматолог-ортопед	14к
4	Врач-офтальмолог	14к
5	Врач-невролог	14к
6	Врач детский эндокринолог	14к
7	Старшая медицинская сестра	14к
8	Медицинская сестра	14к
9	Медицинская сестра процедурной	14к
10	Фельдшер	14к
итого		

Отделение восстановительного лечения (Поликлиника № 1)

1	Медицинская сестра по физиотерапии	14к
2	Медицинская сестра по массажу	14к

Отоларингологический дневной стационар при Поликлинике № 1

1	Врач-отоларинголог	14к
2	Медицинская сестра	14к
3	Медицинская сестра процедурной	14к
итого		

Офтальмологический дневной стационар при поликлинике № 1

1	Врач-офтальмолог	14к
2	Медицинская сестра	14к
3	Медицинская сестра процедурной	14к
итого		

Отделение медицинской профилактики

1	Фельдшер	14к
2	Акушерка	14к
3	Медицинская сестра	14к
итого		

Кабинет дерматовенерологический

1	Врач-дерматовенеролог	14к
2	Медицинская сестра	14к
итого		

Кабинет Инфекционных заболеваний

1	Врач-инфекционист	14к
2	Медицинская сестра	14к
итого		

Первичное онкологическое отделение

1	Медицинская сестра	14к
итого		

Кабинет эпидемиологический

1	Врач-эпидемиолог	14к
2	Помощник врача-эпидемиолога	14к
3	Медицинская сестра	14к
итого		

Кабинет психо-наркологический

1	Врач-психиатр-нарколог	34к
2	Фельдшер	34к
итого		

Диагностическое отделение

1	Заведующий диагностическим отделением-врач эндоскопист	14к
2	Старшая медицинская сестра	14к
итого		

Рентгеновский кабинет

1	Зав. рентгеновским кабинетом-врач-рентгенолог	21к
2	Врач -рентгенолог	21к

3	Рентгенолаборант	21к
итого		
Рентгеновский маммографический кабинет		
1	Врач - рентгенолаборант	21к
2	Рентгенолаборант	21к
итого		
Кабинет ультразвуковой диагностики		
1	Зав. кабинетом ультразвуковой диагностики-врач-ультразвуковой диагностики	14к
2	Врач ультразвуковой диагностики	14к
3	Медицинская сестра	14к
итого		
Флюорографический кабинет		
1	Рентгенолаборант	21к
2	Медицинский регистратор	14к
итого		
Кабинет функциональной диагностики		
1	Врач функциональной диагностики	14к
2	Медицинская сестра	14к
итого		
Эндоскопический кабинет		
1	Медицинская сестра	14к
итого		
Аптека		
1	Заведующий. больничной аптекой-провизор	14к
2	Провизор	14к
итого		
Дневной стационар поликлиника № 1		
1	Зав. дневным стационаром-врач-пульмонолог	14к
2	Врач-терапевт	14к
3	Старшая медицинская сестра	14к
4	Медицинская сестра	14к
5	Медицинская сестра процедурной	14к
итого		
Поликлиника № 1 (Терапевтическое отделение)		
1	Зав. отделением-врач-терапевт участковый	14к
2	Врач-терапевт участковый	14к
3	Врач-офтальмолог	14к
4	Врач-невролог	14к
5	Врач-эндокринолог	14к
6	Врач-отоларинголог	14к
7	Врач-эндокринолог	14к
8	Врач-пульмонолог	14к
9	Врач-кардиолог	14к
10	Старшая медицинская сестра	14к
11	Фельдшер	14к
12	Медицинская сестра участковая	14к
13	Медицинская сестра процедурной	14к
14	Медицинская сестра стерилизационной	14к
15	Медицинская сестра	14к

итого		
Поликлиника № 1 (Хирургическое отделение)		
1	Зав. отделением-врач-хирург	14к
2	Врач-хирург	14к
3	Врач-травматолог-ортопед	14к
4	Старшая медицинская сестра	14к
5	Медицинская сестра перевязочной	14к
6	Медицинская сестра	14к
итого		
Поликлиника № 2		
1	Зав. поликлиникой-врач-дерматовенеролог	14к
2	Врач-терапевт участковый	14к
3	Врач-хирург	14к
4	Врач-стоматолог	14к
5	Старшая медицинская сестра	14к
6	Медицинская сестра процедурной	14к
7	Медицинская сестра участковая	14к
8	Медицинская сестра стерилизационной	14к
9	Медицинская сестра	14к
итого		
Дневной стационар Поликлиника № 2		
10	Медицинская сестра	14к
итого		
Отделение восстановительного лечения (Поликлиника № 2)		
1	Медицинская сестра по физиотерапии	14к
2	Медицинская сестра по массажу	14к
итого		
Центр Здоровья		
1	Врач-терапевт	14к
2	Старшая медицинская сестра	14к
3	Фельдшер	14к
4	Медицинская сестра	14к
итого		
Отделение неотложной медицинской помощи		
1	Фельдшер	14к
2	Медицинская сестра	14к
итого		
Врачебная амбулатория поселка Майский		
1	Старшая медицинская сестра	14к
2	Медицинская сестра участковая	14к
3	Медицинская сестра процедурной	14к
4	Медицинская сестра врача общей практики	14к
5	Медицинская сестра по физиотерапии	14к
итого		
Врачебная амбулатория поселка Брусянский		
1	Врач-педиатр участковый	14к
2	Старшая медицинская сестра	14к
3	Медицинская сестра участковая	14к
4	Медицинская сестра по физиотерапии	14к

итого	Врачебная амбулатория поселка Каменецкий	
1	Врач-педиатр участковый	
2	Врач общей практики	14к
3	Медицинская сестра врача общей практики	14к
4	Медицинская сестра	14к
5	Медицинская сестра участковая	14к
6	Медицинская сестра процедурной	14к
7	Медицинская сестра по физиотерапии	14к
итого		
Врачебная амбулатория поселка Партизан		
1	Врач общей практики(семейный врач)	14к
2	Медицинская сестра участковая	14к
3	Медицинская сестра врача общей практики	14к
4	Медицинская сестра процедурной	14к
итого		
Детская поликлиника №1		
1	Зав. отделением-врач-педиатр участковый	14к
2	Врач-педиатр участковый	14к
3	Старшая медицинская сестра	14к
4	Медицинская сестра участковая	14к
5	Медицинская сестра процедурной	14к
6	Медицинская сестра	14к
7	Фельдшер	14к
итого		
Детская поликлиника № 2		
1	Врач-педиатр участковый	14к
2	Врач-педиатр	14к
3	Старшая медицинская сестра	14к
4	Медицинская сестра участковая	14к
5	Фельдшер	14к
6	Медицинская сестра	14к
итого		
ОВЛ Детская поликлиника №2		
7	Врач-педиатр	14к
8	Медицинская сестра по массажу	14к
9	Медицинская сестра по физиотерапии	14к
итого		
Детская поликлиника № 3		
1	Врач педиатр участковый	14к
2	Медицинская сестра участковая	14к
3	Медицинская сестра процедурной	14к
4	Фельдшер	14к
5	Медицинская сестра	
итого		
Дневной стационар детской поликлиники № 3		
1	Медицинская сестра	14к
итого		
Фельдшерские здравпункты		
1	Фельдшер	14к
2	Уборщик служебных помещений	7к
итого		

Хозрасчетный кабинет стоматологии ортопедической		
1	Врач-стоматолог-ортопед	14к
итого		
Патологоанатомическое отделение		
1	Зав.отделением-врач-патологоанатом	14к
2	Врач-патологоанатом	14к
3	Лаборант	14к
4	Санитарка	14к
итого		
Пищевые блоки 1,2		
1	Повар	7к
2	Кухонный рабочий	7к
итого		
Административно-хозяйственный персонал		
1	Кастелянша	7к
2	Буфетчик	7к
3	Уборщик служебных помещений	7к
итого		

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации
ГУЗ «Узловская районная больница»

З.А. Исайкина

2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач
ГУЗ «Узловская районная больница»

С.Л. Овечко

2021 г.

Перечень

подразделений и должностей, работа в которых дает право
работникам на установление надбавки к окладу в связи с опасными

для здоровья и особо тяжелыми условиями труда ГУЗ «Узловская районная больница»
в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» №426-ФЗ от 28
декабря 2013 г.

№ п/п	Подразделение	Рабочее место (должность)	Размер повышения оплаты труда работников по СОУТ (в %)
1	2	3	4
1	Акушерское отделение	Заместитель главного врача по акушерству и гинекологии, врач – акушер -гинеколог	4
		Врач – акушер - гинеколог	4
		Старшая акушерка	4
		Акушерка	4
		Старшая медицинская сестра операционная	4
		Медицинская сестра операционная	4
		Медицинская сестра процедурная	4
		Медицинская сестра перевязочной	4
		Санитарка	4
		Уборщик служебных помещений	4
		Буфетчик	4
		Кастелянша	4
		Врач анестезиолог-реаниматолог	4
		Медицинская сестра - анестезист	4
		Медицинская сестра палатная	4
2	Отделение анестезиологии – реанимации	Заведующий отделением, врач – анестезиолог - реаниматолог	4
		Врач анестезиолог - реаниматолог	4
		Старшая медицинская сестра	4
		Медицинская сестра палатная	4
		Медицинская сестра - анестезист	4
		Медицинская сестра	4

3	Хирургическое отделение	Кастелянша	4
		Санитарка	4
		Уборщик служебных помещений	4
		Заведующий отделением, врач - хирург	4
		Врач - хирург	4
		Врач - трансфузиолог	4
		Врач - стоматолог	4
		Старшая медицинская сестра	4
		Медицинская сестра процедурная	4
		Медицинская сестра перевязочной	4
		Медицинская сестра палатная	4
		Медицинская сестра операционная	4
		Кастелянша	4
		Санитарка	4
		Старшая медицинская сестра операционная	4
		Уборщик служебных помещений	4
		Буфетчик	4
4	КДЛ	Заведующий КДЛ, врач - бактериолог	4
		Врач КДЛ	4
		Лаборант	4
		Фельдшер - лаборант	4
		Санитарка	4
		Биолог	4
		Медицинский дезинфектор	4
		Врач - бактериолог	4
		Уборщик служебных помещений	4
		Буфетчик	4
5	Гинекологическое отделение	Кастелянша	4
		Заведующий гинекологического отделения, врач акушер - гинеколог	4
		Врач акушер - гинеколог	4
		Старшая медицинская сестра	4
		Медицинская сестра палатная	4
		Медицинская сестра операционная	4
		Медицинская сестра процедурная	4
		Санитарка	4
		Кастелянша	4
		Уборщик служебных помещений	4
		Медицинской сестры процедурной	4
		Заведующий женской консультацией - врач - акушер-гинеколог	4
6	Женская консультация	Врач - акушер-гинеколог	4
		Врач - терапевт	4
		Врач - стоматолог	4
		Старшая акушерка	4
		Акушерка	4
		Медицинская сестра стерилизационной	4
		Медицинская сестра	4
		Уборщик служебных помещений	4
		Старшая медицинская сестра	4
		Медицинская сестра	4
7	Приемное отделение	Фельдшер	4
		Медицинский брат	4
		Кастелянша	4
		Буфетчик	4
		Уборщик служебных помещений	4
8	Травматологическое отделение	Заведующий отделением, врач травматолог - ортопед	4
		Врач травматолог - ортопед	4
		Медицинская сестра палатная	4
		Медицинская сестра процедурная	4
		Кастелянша	4

9	Гастроэнтерологическое отделение	Старшая медицинская сестра операционная	4
		Медицинская сестра операционная	4
		Санитарка	4
		Кастелянша	4
		Буфетчик	4
		Уборщик служебных помещений	4
		Медицинская сестра процедурная	4
		Заведующий гастроэнтерологическим отделением – врач – гастроэнтеролог	4
		Медицинская сестра палатная	4
10	Эндокринологическое отделение	Медицинская сестра диетическая	4
		Кастелянша	4
		Буфетчик	4
		Уборщик служебных помещений	4
		Медицинская сестра процедурная	4
		Заведующий эндокринологическим отделением – врач – эндокринолог	4
		Старшая медицинская сестра	4
		Медицинская сестра палатная	4
		Кастелянша	4
11	Кардиологическое отделение	Буфетчик	4
		Уборщик служебных помещений	4
		Заведующий кардиологическим отделением – врач – кардиолог	4
		Врач - кардиолог	4
		Старшая медицинская сестра	4
		Кастелянша	4
		Буфетчик	4
		Уборщик служебных помещений	4
		Заведующий педиатрическим отделением – врач – педиатр	4
12	Педиатрическое отделение	Старшая медицинская сестра	4
		Медицинская сестра палатная	4
		Медицинская сестра по физиотерапии	4
		Кастелянша	4
		Буфетчик	4
		Уборщик служебных помещений	4
		Заведующий педиатрическим отделением – врач – педиатр	4
		Старшая медицинская сестра	4
		Медицинская сестра палатная	4
13	Неврологическое отделение	Медицинская сестра по физиотерапии	4
		Кастелянша	4
		Буфетчик	4
		Уборщик служебных помещений	4
		Медицинская сестра палатная	4
		Медицинская сестра по массажу	4
		Заведующий неврологическим отделением – врач – невролог	4
		Врач – невролог	4
		Врач-офтальмолог	4
14	Терапевтическое отделение	Старшая медицинская сестра	4
		Медицинская сестра палатная	4
		Заведующий терапевтическим отделением – врач – терапевт	4
		Врач - терапевт	4
		Старшая медицинская сестра	4
15	Хозрасчетный кабинет стоматологии ортопедической	Врач-стоматолог-ортопед	4
16	Административно – хозяйственный персонал	Слесарь - сантехник	4
		Дворник	4
		Кастелянша	4
		Уборщик служебных помещений	4
17	Питцбллок	Повар	4
		Кухонный рабочий	4
18	Аптека	Уборщик служебных помещений	4
		Заведующий больничной аптекой – провизор	4
		Провизор	4

19	Диагностическое отделение	Уборщик служебных помещений	4
		Заведующий диагностическим отделением, врач - эндоскопист	4
		Старшая медицинская сестра	4
20	Рентген кабинет	Заведующий рентгеновским кабинетом, врач - рентгенолог	4
		Врач - рентгенолог	4
		Рентгенолаборант	4
21	Рентгеновский маммографический кабинет	Рентгенолаборант	4
		Заведующий кабинетом ультразвуковой диагностики, врач ультразвуковой диагностики	4
		Врач ультразвуковой диагностики	4
23	Кабинет ультразвуковой диагностики	Медицинская сестра	4
		Рентгенолаборант	4
		Медицинский регистратор	4
24	Флюорографический кабинет	Врач функциональной диагностики	4
		Медицинская сестра	4
		Медицинская сестра	4
25	Эндоскопический кабинет	Медицинская сестра	4
		Кастелянша	4
		Уборщик служебных помещений	4
26	Поликлиника №1	Медицинской сестры процедурной	4
		Медицинская сестра перевязочной	4
		Медицинской сестры процедурной	4
	Хирургическое отделение	Врач - терапевт участковый	4
		Медицинская сестра участковая	4
		Медицинская сестра	4
	Офис врача - терапевта	Уборщик служебных помещений	4
		Медицинской сестры процедурной	4
		Заведующий дневным стационаром - врач - пульмонолог	4
	Дневной стационар при поликлинике	Врач - терапевт	4
		Старшая медицинская сестра	4
		Медицинская сестра	4
	Отоларингологический дневной стационар при поликлинике № 1	Врач - отоларинголог	4
		Медицинская сестра	4
		Медицинской сестры процедурной	4
	Офтальмологический дневной стационар при поликлинике № 1	Врач - офтальмолог	4
		Медицинская сестра	4
		Медицинская сестра	4
	Отделение восстановительного лечения	Медицинская сестра по массажу	4
		Медицинская сестра по физиотерапии	4
		Фельдшер	4
	Отделение неотложной медицинской помощи	Медицинская сестра	4
		Медицинская сестра по физиотерапии	4
		Фельдшер	4
	Отделение медицинской профилактики	Акушерка	4
		Медицинская сестра	4
		Заведующий терапевтическим отделением, врач-терапевт участковый	4
	Терапевтическое отделение	Врач-терапевт участковый	4
		Врач - офтальмолог	4
		Врач - невролог	4
		Врач - эндокринолог	4
		Врач - кардиолог	4
		Старшая медицинская сестра поликлиники	4
		Фельдшер	4
		Медицинская сестра участковая	4
		Медицинская сестра стерилизационной	4
		Медицинская сестра	4

32	Дневной стационар при детской поликлинике № 3	Медицинская сестра	4
	Диагностическое отделение	Медицинская сестра	4
33	Детская поликлиника №1 ул. Беклемищева 38 ^а	Уборщик служебных помещений	4
		Кастелянша	4
		Уборщик служебных помещений	4
		Заведующий отделением – врач – педиатр участковый	4
		Врач-педиатр участковый	4
		Старшая медицинская сестра	4
		Медицинская сестра участковая	4
		Медицинская сестра	4
		Фельдшер	4
		Врач – хирург	4
34	Поликлиника здорового ребенка (ул. Октябрьская, д. 23)	Врач – офтальмолог	4
		Врач – невролог	4
		Старшая медицинская сестра	4
		Медицинская сестра процедурной	4
		Фельдшер	4
		Заведующий патологоанатомическим отделением, врач-патологоанатом	4
35	Патологоанатомическое отделение	Врач-патологоанатом	4
		Лаборант	4
		Санитарка	4

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации
ГУЗ «Узловская районная больница»

«19» 07 2021 г. З.А. Исайкина

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач
ГУЗ «Узловская районная больница»

«09» 07 2021 г. С.Л. Оречко

ПРЕЧЕТУ.
должностей работников, которым производится доплата за работу (дежурство) в ночное время по ГУЗ «Узловская районная больница» в размере 100% за каждый час работы в ночное время

№ п.п.	Наименование отделения	Наименование должностей
1	Приемное отделение	Врачи, средний медицинский персонал
2	Акушерское отделение и палата реанимации и интенсивной терапии акушерского отделения	Дежурные врачи акушеры-гинекологи, врачи-неонатологи, врачи анестезиологи-реаниматологи, средний и младший медицинский персонал
3	Гинекологическое отделение	Дежурные врачи-акушеры-гинекологи, средний медперсонал, младший медперсонал
4	Хирургическое отделение	Дежурные врачи-хирурги, средний медперсонал, младший медперсонал
5	Травматологическое отделение	Дежурные врачи-травматологи-ортопеды, средний медперсонал, младший медперсонал
6	Эндокринологическое отделение	Дежурные врачи-терапевты, средний медперсонал
7	Гастроэнтерологическое отделение	Дежурные врачи-терапевты, средний медперсонал
8	Терапевтическое отделение	Дежурные врачи-терапевты, средний медперсонал, младший медперсонал
9	Неврологическое отделение для больных с острыми нарушениями мозгового кровообращения и блок интенсивной терапии и реанимации неврологического для больных с острыми нарушениями мозгового кровообращения	Дежурные врачи-терапевты, средний медперсонал
10	Педиатрическое отделение	Дежурные врачи-педиатры, средний медперсонал
11	Рентгеновский кабинет	Рентгенолаборанты

23

12	Отделение анестезиологии-реанимации	Врачи анестезиологи-реаниматологи, средний и медицинский персонал лаборатории
13	Кардиологическое отделение и блок реанимации и интенсивной терапии кардиологического отделения	Дежурные врачи-терапевты, средний медперсонал

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации
ГУЗ «Узловская районная больница»З.А. Исайкина
2021 год

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач
ГУЗ «Узловская районная больница»С.Л. Овечко
2021 год**ПОЛОЖЕНИЕ**
«О премировании работников государственного учреждения здравоохранения
«Узловская районная больница»**1. Общие положения.**

В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

Премирование осуществляется по решению главного врача в следующем порядке: заместителей главного врача, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных главному врачу непосредственно;

руководителей структурных подразделений Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям главного врача, - по представлению заместителей главного врача Учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Учреждения.

Премирование осуществляется из средств обязательного медицинского страхования, средства бюджета Тульской области, средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в пределах имеющихся у учреждения средств.

2. Премия по итогам работы.

2.1 Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период (месяц, 3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, год) на основании решения экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда при наличии финансовой возможности по следующим критериям:

Критерии для установления премии

№ п/п	Критерии	Оценка, %
Амбулаторно-поликлинические отделения		
1	Выполнение государственного задания	100
	100%	80
	от 95% до 99%	0
2	Доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений	100
	30% и более	90
	от 25% до 30%	0
	менее 25%	

3	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи 50% и более опрошенных менее 50%	100 0
4.	Запущенность онкологических заболеваний менее 30 % 30% и более	100 0
5.	Охват профилактическими прививками 90% и более от плана менее 90% от плана	100 0
Стационарные отделения		
1	Выполнение государственного задания от 95% до 99% от 80% до 94% более 100 %	100 0 0
2	Средние сроки пребывания больного на койке от 95% до 100% норматива менее 95% 110% и более	100 0 0
3	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи 50% и более опрошенных менее 50%	100 0
4	Повторная госпитализация в течение 90 дней Отсутствие 1 и более	100 0
Дневной стационар		
1	Выполнение государственного задания 100% от 95% до 99% от 90% до 94%	100 80 0
2	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи 50% и более опрошенных менее 50%	100 0

Для определения общего процента по отделению сумму полученных процентов делить на количество показателей в отделении.

1.2. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников по итогам работы на основании решения экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда при наличии финансовой возможности по следующим критериям:

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(заместитель главного врача по акушерско-гинекологической работе)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение государственного задания стационарными подразделениями	100% от 95% до 99% от 80 до 94%	20 10 5	Ежемесячно
2	Материнская и младенческая смертность	Отсутствие Наличие	30 0	Ежемесячно
3	Обоснованные жалобы по результатам ВКМП	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
4	Осуществление контроля за оформлением медицинской	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно

	документации отделения			
5	Штрафные санкции со стороны медицинских страховых организаций	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
6	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
7	Дефекты оказания медицинской помощи, в том числе порядков, стандартов и методических рекомендаций, выявленные в результате проверок контролирующими органами	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
8	Организация и проведения совещаний, конференция, семинаров, заседаний подведомственных комиссий	Проводятся Не проводятся	5 0	Ежемесячно
9	Систематическое доведение до сведения работников приказов, распоряжений, инструктивно-методических указаний. Обеспечение их своевременного выполнения.	- Выполняется - Не выполняется	5 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(заместитель главного врача по клинко-экспертной работе)**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Объем проверок по качеству и безопасности медицинской помощи	100% от 95% до 99% от 90% до 94%	10 5 0	Ежемесячно
2	Наличие замечаний в актах по результатам проверок вышестоящих и надзорных органов, предписаний	Отсутствие Наличие	20 0	Ежемесячно
3	Выявление фактов нарушений в оформлении направлений на МЭС, санаторно-курортное лечение	Отсутствие Наличие	20 0	Ежемесячно
4	Обоснованные жалобы по курируемым подразделениям	Отсутствие Наличие	10 0	Ежемесячно
5	Нарушения в выдаче врачами бланков строгой отчетности, справок и других документов	Отсутствие Наличие	10 0	Ежемесячно
6	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
7	Полнота рассмотрения на заседаниях ВК случаев смертности, расхождений диагнозов, дефектов в оформлении медицинской документации и оказания медицинской помощи	- в 100% случаев - менее 100% случаев	20 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(заместитель главного врача по поликлинической работе)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение государственного задания	100% от 95% до 99% от 90% до 94%	30 20 10	Ежемесячно
2	Доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений	30% и более от 25% до 29% Менее 25%	10 5 0	Ежемесячно
3	Обоснованные жалобы по результатам внутриведомственной комиссии	Отсутствие 1 и более	20 0	Ежемесячно
4	Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
5	Штрафные санкции со стороны медицинских страховых организаций	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
6	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
7	Организация и проведение совещаний, конференций, семинаров	Проводятся Не проводятся	5 0	Ежемесячно
8	Замечания в части предоставления информации по отдельным запросам, выполнение отдельных поручений	Отсутствие Наличие	15 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(заместитель главного врача по лечебной работе)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение государственного задания стационарными подразделениями	100% от 95% до 99% от 80 до 94%	20 10 5	Ежемесячно
2	Расхождение клинических и патологоанатомических диагнозов 2-й и 3-й категории по результатам ВК	Отсутствие Наличие	5 0	Ежемесячно
3	Обоснованные жалобы по результатам ВКМП	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
4	Осуществление контроля за оформлением медицинской документации отделения	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
5	Штрафные санкции со стороны медицинских страховых организаций	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
6	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно

7	Дефекты оказания медицинской помощи, в том числе порядков, стандартов и методических рекомендаций	Отсутствие 1 и более	20 0	Ежемесячно
8	Организация и проведения совещаний, конференция, семинаров, заседаний подведомственных комиссий	Проводятся Не проводятся	15 0	Ежемесячно
9	Систематическое доведение до сведения работников приказов, распоряжений, инструктивно-методических указаний. Обеспечение их своевременного выполнения.	- Выполняется - Выполняется с нарушением сроков - Не выполняется	10 5 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(заместитель главного врача по гражданской обороне и мобилизационной работе)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Замечания в части предоставления информации по отдельным вопросам, и выполнении отдельных поручений	Отсутствие Наличие	10 0	Ежемесячно
2	Замечания контролирующих организаций	Отсутствие Наличие	10 0	Ежемесячно
3	Осуществление постоянного контроля за готовностью учреждения к работе в условиях чрезвычайной ситуации	Исполнение Неисполнение	10 0	Ежемесячно
4	Выполнение плана мероприятий в области ГО, предупреждения и ликвидации ЧС	Выполнение в установленные сроки Выполнение с опозданием Не выполнение	20 10 0	Ежемесячно
6	Своевременное и качественное предоставление отчетной документации	Качественно и в срок Ненадлежащее представление	20 0	Ежемесячно
7	Организация подготовки медицинских работников к оказанию медицинской помощи и защите персонала и больных в условиях чрезвычайной ситуации	Исполнение Неисполнение	10 0	Ежемесячно
	Доведение до сведения работников приказов, распоряжений, инструктивно-методических указаний. Обеспечение их своевременного исполнения.	Выполняется Не выполняется	20 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(главная медицинская сестра)

79

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Контроль эффективного использования ЛС и ИМН по структурным подразделениям	Выполнение Не выполнение	10 0	Ежемесячно
2	Проведение совещаний (в соответствии с планом) со средним и младшим медицинским персоналом по организационным вопросам	Выполнение 2 раза в месяц Выполнение 1 раз в месяц	10 0	Ежемесячно
3	Осуществление контроля за соблюдением в подразделениях санитарно-эпидемиологического режима	Выполнение Не выполнение	20 0	Ежемесячно
4	Контроль за соблюдением требований условий хранения и сроков годности ЛС и ИМН	Выполнение Не выполнение	20 0	Ежемесячно
5	Своевременное и качественное ведение учетно-отчетной документации	Отсутствие 1 и более нарушение	10 0	Ежемесячно
6	Штрафные санкции со стороны медицинских страховых компаний и других надзорных органов	Отсутствие 1 и более нарушение	10 0	Ежемесячно
7	Организация и контроль выполнения действующих приказов и нормативных документов по санитарно-эпидемиологического режима и инфекционной безопасности средним и младшим медицинским персоналом	Выполнение Не выполнение	10 0	Ежемесячно
8	Организация и контроль выполнения действующих приказов и нормативных документов по организации работы среднего медицинского персонала	Выполнение Не выполнение	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(главный бухгалтер)

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Соблюдение сроков и порядка предоставления бюджетной отчетности	Соблюдение Не соблюдение	5 0	Ежемесячно
2	Своевременное обеспечение соблюдения штатной,	Соблюдение Не соблюдение	10 0	Ежемесячно

	финансовой и кассовой дисциплин			
3	Просроченная задолженность по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками учреждения, по расчетам с поставщиками и подрядчиками не более 0,2%, по расчетам по платежам в бюджет	Отсутствие Наличие	15 0	Ежемесячно
4	Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания	100% От 90% до 99% Менее 90%	5 1 0	Ежемесячно
5	Эффективное использование внебюджетных средств	100% От 90% до 99% Менее 90%	5 1 0	Ежемесячно
6	Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводительных расходов	Соблюдение Не соблюдение	10 0	Ежемесячно
7	Количество внесенных изменений в ходе исполнения бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	Не более 4 изменений От 4 до 6 изменений Более 6 изменений	10 5 0	Ежемесячно
8	Отсутствие замечаний ГРЭС в части предоставления учреждением информации по отдельным вопросам и выполнение отдельных поручений	Отсутствие замечаний Наличие 1 и более	15 0	Ежемесячно
9	Работа без личностных конфликтов	Отсутствие 1 и более	15 0	Ежемесячно
10	Своевременное и качественное исполнение поручений вышестоящих организаций	Качественно и в срок Опоздание более 2-х дней	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

2.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения на определенный срок.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе выплачиваются врачам, медицинским сестрам, фельдшерам, фармацевтическому персоналу, младшему медицинскому персоналу, административному, прочему персоналу в размерах по решению руководителя, на основании решения комиссии (не менее 5 человек), в соответствии с выполнением следующих показателей:

Показатели для установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы по категориям персонала

81

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(врач ординатор терапевтического профиля)

N n/p	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение государственного задания	100% от 95% до 99% от 80 до 94% Более 100%	10 5 0 0	Ежемесячно
2	Средние сроки пребывания больного на койке	от 97% до 103% менее 97% и более 103%	5 0 0	Ежемесячно
3	Обоснованные жалобы по результатам внутриведомственной комиссии	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
4	Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
5	Штрафные санкции со стороны медицинских страховых организаций, других надзорных органов	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
6	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
7	Подготовка материалов к клиническим и патологоанатомическим конференциям	Выполнение Не выполнение Не соблюдение	15 0	Ежемесячно
8	Ведение электронных историй болезни («Инфоклиника»)	От 90% до 100% От 70% до 89% Менее 70%	5 3 0	Ежемесячно
9	Использование комплекса «Телемедицина»	Проведение конференций от общего числа консультаций: 70% и выше Менее 70%	5 0	Ежемесячно
10	Расхождение клинических и патологоанатомических диагнозов	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
11	Своевременное и в полном объеме выполнение стандартов обследования и лечения больного	100% объема Менее 100%	15 0	Ежемесячно
12	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	Менее 2 обращений 2 обращения и более	5 0	Ежемесячно
	Максимальное количество баллов		100	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (врач-специалист амбулаторно-поликлинических подразделений)				
N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение государственного задания	100% от 95% до 99% менее 94%	30 15 0	Ежемесячно
2	Ведение электронных амбулаторных карт («Инфоклиника») от числа записанных и внеплановых пациентов	от 90% до 100% менее 89%	5 0	Ежемесячно
3	Обоснованные жалобы по результатам внутриведомственной комиссии	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
4	Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
5	Штрафные санкции со стороны медицинских страховых организаций, других надзорных органов	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
6	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
7	Запущенность онкологических заболеваний (выявленные случаи онкологических заболеваний на 3 и 4 стадиях)	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
8	Своевременное и в полном объеме выполнение стандартов обследования и лечения больного	100% объема Менее 100%	15 0	Ежемесячно
9	Своевременное направление пациентов в смотровой кабинет	95% и более Менее 95%	5 0	Ежемесячно
10	Своевременное направление пациентов на флюорографическое обследование	75% и более Менее 75%	5 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(врач-педиатр участковый)

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение государственного задания	100% от 95% до 99% менее 94%	30 15 0	Ежемесячно
2	Ведение электронных амбулаторных карт («Инфоклиника») от числа записанных и внеплановых пациентов	от 90% до 100% от 70 до 89% менее 69%	5 3 0	Ежемесячно

3	Уровень охвата новорожденных ранним врачебным наблюдением (патронажем)	Более 95% Менее 95%	10 0	Ежемесячно
4	Своевременное обучение медицинских работников информационно-разъяснительной работе с населением	Проведение лекций 1 раз в месяц Отсутствие	5 0	Ежемесячно
5	Обоснованные жалобы по результатам внутриведомственной комиссии	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
6	Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
7	Штрафные санкции со стороны медицинских страховых организаций	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
8	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
9	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи (законных представителей ребенка)	Менее 2 обращений 2 обращения и более	5 0	Ежемесячно
10	Полнота охвата диспансерным наблюдением по нозологическим формам	Более 90% Менее 89%	15 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (заведующий отделением)

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение государственного задания	100% от 95% до 99% от 80 до 94%	20 10 0	Ежемесячно
2	Обоснованные жалобы со стороны пациентов по результатам внутриведомственной комиссии на деятельность отделения	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
3	Контроль за эффективным и рациональным использованием ресурсов отделения	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
4	Штрафные санкции со стороны медицинских страховых организаций и других надзорных органов	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
5	Нарушение норм этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно

84

6	Соблюдение сроков предоставления медицинской документации отделением по запросам	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
7	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима отделением	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
8	Организация и проведение врачебных образовательных конференций, докладов	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
9	Соблюдение сроков выполнения поручений со стороны руководства	Соблюдение Не соблюдение	10 0	Ежемесячно
10	Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(врач-специалист хирургического профиля)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение государственного задания	100% от 95% до 99% от 80 до 94%	10 5 0	Ежемесячно
2	Ведение электронных историй болезни («Инфоклиника»)	От 90% до 100% От 70% до 89% Менее 70%	5 3 0	Ежемесячно
3	Использование комплекса «Телемедицина»	Проведение конференций от общего числа консультаций: 70% и выше Менее 70%	5 0	Ежемесячно
4	Средние сроки пребывания больного на койке	от 95% до 100% норматива менее 95% 110% и более	5 0 0	Ежемесячно
5	Расхождение клинических и патологоанатомических диагнозов	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
6	Обоснованные жалобы по результатам внутриведомственной комиссии	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
7	Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
8	Штрафные санкции со стороны медицинских страховых организаций	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
9	Своевременное и в полном объеме выполнение стандартов обследования и лечения больного	100% объема Менее 100%	15 0	Ежемесячно

10	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	Менее 2 обращений 2 обращения и более	5 0	Ежемесячно
11	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
12	Хирургическая активность	Свыше 40% в месяц Ниже 40% в месяц	15 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(врач специалист дневного стационара)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение государственного задания	100% От 95% до 99% От 80 до 94% Более 100%	10 5 0 0	Ежемесячно
2	Средние сроки пребывания больного на койке	От 97% до 103% Менее 97% и Более 103%	5 0 0	Ежемесячно
3	Обоснованные жалобы по результатам внутриведомственной комиссии	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
4	Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
5	Штрафные санкции со стороны медицинских страховых организаций, других надзорных органов	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
6	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
7	Повторная, необоснованная госпитализация в течение 90 дней	Соблюдение Не соблюдение	15 0	Ежемесячно
8	Ведение электронных историй болезни («Инфоклиника»)	От 90% до 100% От 70% до 89% Менее 70%	5 3 0	Ежемесячно
9	Использование комплекса «Телемедицина»	Проведение конференций от общего числа консультаций: 70% и выше Менее 70%	5 0	Ежемесячно
10	Расхождение клинических и патологоанатомических диагнозов	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
11	Своевременное и в полном объеме выполнение стандартов обследования и лечения больного	100% объема Менее 100%	15 0	Ежемесячно
12	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	Менее 2 обращений 2 обращения и более	5 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(врач-анестезиолог-реаниматолог)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Отсутствие ятрогенных осложнений, в том числе при проведении анестезиологических процедур, катетеризаций	Не более 2% Более 2%	35 0	Ежемесячно
2	Ведение электронных историй болезни («Инфоклиника»)	От 90% до 100% От 70% до 89% Менее 70%	5 3 0	Ежемесячно
3	Использование комплекса «Телемедицина»	Проведение конференций от общего числа консультаций: 70% и выше Менее 70%	5 0	Ежемесячно
4	Средние сроки пребывания больного на койке	от 95% до 100% норматива менее 95% 110% и более	5 0 0	Ежемесячно
5	Неполное обследование больного по протоколу заболевания при наличии возможности диагностики в учреждении	Отсутствие 1 и более	15 0	Ежемесячно
6	Обоснованные жалобы по результатам внутриведомственной комиссии	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
7	Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
8	Штрафные санкции со стороны медицинских страховых организаций, других надзорных органов	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
9	Нарушение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
10	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	Менее 2 обращений 2 обращения и более	5 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(врач-терапевт участковый, врач ОВП)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
	Выполнение государственного задания	100% от 95% до 99% от 90% до 94%	30 15 0	Ежемесячно
2	Число лиц, умерших от болезней системы кровообращения (острый	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно

	инфаркт, острый инсульт) в возрасте до 60 лет и не наблюдавшихся у врача в течение последнего года жизни			
3	Обоснованные жалобы по результатам внутриведомственной комиссии	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
4	Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
5	Штрафные санкции со стороны медицинских страховых организаций, других надзорных органов	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
6	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
7	Ведение электронных историй болезни («Инфоклиника»)	От 90% до 100% От 70% до 89% Менее 70%	5 3 0	Ежемесячно
8	Охват взрослого населения диспансерным наблюдением	Более 90% От 80% до 89% Менее 79%	5 3 0	Ежемесячно
9	Охват взрослого населения ДВН и профилактическими осмотрами	Более 90% От 80% до 89% Менее 79%	5 3 0	Ежемесячно
10	Выполнение плана флюорографических исследований	75% и выше Менее 75%	5 0	Ежемесячно
11	Охват взрослого населения вакцинацией на участке	95% и выше Менее 95%	5 0	Ежемесячно
12	Запущенность онкологических заболеваний (выявленные случаи онкологических заболеваний на 3 и 4 стадиях)	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(врач-педиатр поликлиники здорового ребенка)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение государственного задания	100% от 95% до 99% менее 95%	30 15 0	Ежемесячно
2	Обоснованные жалобы по результатам внутриведомственной комиссии	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
3	Своевременное обучение медицинских работников информационно-разъяснительной работе с населением	1 раз в месяц Отсутствие	5 0	Ежемесячно
4	Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно

5	Штрафные санкции со стороны медицинских страховых организаций, других надзорных органов	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
6	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
7	Ведение электронных историй болезни («Инфоклиника»)	От 90% до 100% От 70% до 89% Менее 70%	5 3 0	Ежемесячно
8	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи (законных представителей ребенка)	Менее 2 обращений 2 обращения и более	5 0	Ежемесячно
9	Охват профилактическими медицинскими осмотрами несовершеннолетних детей	Не менее 90% Менее 89%	15 0	Ежемесячно
10	Уровень охвата новорожденных ранним врачебным наблюдением (патронажем)	Более 95% Менее 95%	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(врач-специалист отделения неотложной медицинской помощи)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение государственного задания	100% от 95% до 99% от 90% до 94%	30 15 0	Ежемесячно
2	Отсутствие осложнений при проведении лечебно-диагностических процедур	Отсутствие 1 и более	15 0	Ежемесячно
3	Обоснованные жалобы по результатам внутриведомственной комиссии	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
4	Штрафные санкции со стороны медицинских страховых организаций, других надзорных органов	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
5	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
6	Своевременное и в полном объеме выполнение стандартов обследования и лечения больного	100% объема Менее 100%	15 0	Ежемесячно
7	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	Менее 2 обращений 2 обращения и более	5 0	Ежемесячно
8	Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
9	Ведение электронных историй болезни («Инфоклиника»)	От 90% до 100% От 70% до 89% Менее 70%	5 3 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(врач-бактериолог)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Неукоснительное соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение Не соблюдение	10 0	Ежемесячно
2	Соблюдение стандартов и методик проведения лабораторных исследований, влияющих на качество анализа и правильность результата исследования	Соблюдение Не соблюдение	35 0	Ежемесячно
3	Подготовка материалов для обучения	Качественно Не качественно	35 0	Ежемесячно
4	Нарушения медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
5	Обоснованные жалобы по результатам внутриведомственной комиссии	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
6	Дефекты диагностики по результатам проверок врачебной комиссии, вышестоящих и контрольно-надзорных органов	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(врач клинической лабораторной диагностики)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение государственного задания	100% от 95% до 99% менее 95%	10 5 0	Ежемесячно
2	Соблюдение стандартов и методик проведения лабораторных исследований, влияющих на качество анализа и правильность результата исследования	Соблюдение Не соблюдение	35 0	Ежемесячно
3	Случаи неудовлетворенности врачей, направивших на исследование, качеством оформления заключения по исследованию	Качественно Не качественно	35 0	Ежемесячно
4	Нарушения медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
5	Обоснованные жалобы по результатам внутриведомственной комиссии	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно

Дефекты диагностики по результатам проверок врачебной комиссии, вышестоящих и контрольно-надзорных органов	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов		100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(врач-специалист параклинической службы)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение государственного задания	100% от 95% до 99% от 80 до 94% более 100%	25 10 0 0	Ежемесячно
2	Штрафные санкции со стороны медицинских страховых организаций, других надзорных органов	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
3	Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
4	Осложнения после проведенных процедур, манипуляций, исследований	Отсутствие 1 и более	30 0	Ежемесячно
5	Нарушения медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
6	Обоснованные жалобы по результатам внутриведомственной комиссии	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
7	Ведение электронных историй болезни («Инфоклиника»)	От 90% до 100% От 70% до 89% Менее 70%	10 5 0	Ежемесячно
8	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	Менее 2 обращений 2 обращения и более	5 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(Заведующий центром здоровья)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение государственного задания	100% от 95% до 99% менее 95%	10 5 0	Ежемесячно
2	Соблюдение принципов новой модели медицинской организации	Соблюдение Не соблюдение	30 0	Ежемесячно
3	Своевременное и качественное проведение анализа деятельности подразделения	Своевременно Не своевременно	10 0	Ежемесячно

4	Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
5	Штрафные санкции со стороны медицинских страховых организаций, других надзорных органов	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
6	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
7	Качественное и своевременное оформление установленной отчетности и запрашиваемой информации	Качественно Не качественно	10 0	Ежемесячно
8	Контроль проведения и анализ деятельности выполнения плана информационно-коммуникационной компании по информированию по профилактике и приверженности к здоровому образу жизни	Соблюдение Не соблюдение	10 0	Ежемесячно
9	Ведение электронных историй болезни («Инфоклиника»)	От 90% до 100% От 70% до 89% Менее 70%	5 3 0	Ежемесячно
	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	Менее 2 обращений 2 обращения и более	5 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(врач-статистик)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Мониторинг выполнение государственного задания	Выполняется Не выполняется	15 0	Ежемесячно
2	Своевременный и качественный сбор, обработка и предоставление учетно-отчетной информации и сведений	Выполняется Имеется замечание Не выполняется	20 10 0	Ежемесячно
3	Выполнение приказов, методических рекомендаций по подготовке годового отчета Учреждения, правильности статистического мониторинга	Выполняется Имеется замечание Не выполняется	20 10 0	Ежемесячно
4	Соблюдение сроков предоставления статистических материалов и справок	Соблюдаются Не соблюдаются	20 0	Ежемесячно

3	Взаимозаменяемость в производственных целях	Выполняется Не выполняется	20 0	Ежемесячно
6	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

92

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(врач-профпатолог)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Консультативная помощь в вопросах профпатологии коллегам	Выполняется Не выполняется	35 0	Ежемесячно
2	Своевременное формирование отчета по профпатологии	Выполняется Не выполняется	30 0	Ежемесячно
3	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
4	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
5	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
6	Охват диспансерным наблюдением профбольных	100% От 95% до 99% От 90 до 94%	5 3 0	Ежемесячно
7	Своевременное направление пациентов диспансерной группы на флюорографию, смотровые кабинеты, диспансеризацию взрослого населения и профилактические медосмотры	Выполняется Не выполняется	5 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(врач-патологоанатом)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Перевыполнение нормативной нагрузки по исследованию патогистологических микропрепаратов, биопсийного, операционного и аутопсийного материала	свыше 60% от 41-60% от 21-40% от 10-20%	25 20 10 0	Ежемесячно
2	Процент случаев ненадлежащего оформления протоколов вскрытия	до 3% свыше 3%	15 -15	Ежемесячно

3	Своевременность сдачи протоколов вскрытия	Соблюдение Просрочка свыше 10 дней	20 0	Ежемесячно
4	Соблюдение Санэпидрежима	Соблюдение Нарушение	20 0	Ежемесячно
5	Отсутствие обоснованных жалоб (по результатам рассмотрения врачебной комиссии)	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
6	Расхождение клинических и патолого-анатомических диагнозов	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(заведующий аптекой, провизор)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Соблюдение требований к обращению с лекарственными препаратами и изделиями медицинского назначения	Соответствие Несоответствие	15 0	Ежемесячно
2	Представление информации и отчетности в установленные сроки	Соответствие Несоответствие	10 0	Ежемесячно
3	Своевременное обеспечение основного запаса медикаментами и расходными материалами	100% Менее 100%	35 -25	Ежемесячно
4	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Отсутствие Наличие	5 0	Ежемесячно
5	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие Наличие	5 0	Ежемесячно
6	Соблюдение правил хранения, отпуска наркотических средств и психотропных веществ, прекурсоров наркотических средств и психотропных веществ	Соблюдение Несоблюдение	30 -20	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(врач специалист центра здоровья)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение государственного задания	100% от 95% до 99% от 80 до 94% Более 100%	10 5 0 0	Ежемесячно
2	Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
3	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно

94

4	Обоснованные жалобы по результатам внутриведомственной комиссии	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
5	Своевременное внедрение новых принципов краткого и углубленного консультирования	Соблюдение Не соблюдение	40 0	Ежемесячно
6	Своевременное и в полном объеме выполнение стандартов обследования и лечения больного	100% объема Менее 100%	15 0	Ежемесячно
7	Ведение электронных историй болезни («инфоклиника»)	От 90% до 100% от 70 до 89% Менее 100%	10 5 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(врач-стоматолог)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Дефекты качества стоматологической помощи и ведения медицинской документации по результатам проверок врачебной комиссии, вышестоящих и контрольно-надзорных органов	Отсутствие 1 и более	25 0	Ежемесячно
2	Обоснованные жалобы на качество, объем оказания медицинской помощи, соблюдение дентологических аспектов деятельности	Отсутствие 1 и более	20 0	Ежемесячно
3	Соответствие качества стоматологической помощи установленным стандартам	Соответствие Несоответствие	15 0	Ежемесячно
4	Нарушения медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
5	Осложнения, связанные с оказанием (неоказанием, несвоевременным оказанием) стоматологической помощи	Отсутствие Наличие	20 -20	Ежемесячно
6	Несоблюдение сроков предоставления отчетности	Отсутствие 1 и более	15 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(заведующего медицинской профилактики)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Организация, анализ и подведение итогов диспансеризации	Более 90% от 80% до 90% от 70% до 80%	30 0 -15	Ежемесячно

3	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Соблюдение Нарушение	5 0	Ежемесячно
3	Организация статистического учета	Отсутствие 1 и более	15 0	Ежемесячно
4	Своевременное и качественное предоставление отчетных форм, мониторингов, иной информации	Проведение Нарушение	15 -5	Ежемесячно
5	Качественное и своевременное оформление медицинской документации на оплату	Соблюдение Нарушение	20 -10	Ежемесячно
6	Дефекты в оформлении медицинской документации, в том числе при ведении в электронной форме	Соблюдение Нарушение	15 -10	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(врач-методист)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Нарушения должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, исполнительской дисциплины	Соблюдение Нарушение	10 0	Ежемесячно
2	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Соблюдение Нарушение	10 0	Ежемесячно
3	Организация статистического учета и статистического документооборота	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
4	Своевременное и качественное предоставление отчетных форм, мониторингов, статистической и иной информации	Проведение Нарушение	10 -5	Ежемесячно
5	Качественное и своевременное оформление реестров-счетов	Соблюдение Нарушение	20 -10	Ежемесячно
6	Дефекты в оформлении медицинской документации, в том числе при ведении в электронной форме	Соблюдение Нарушение	15 -10	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(главная медицинская сестра)**

96

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Контроль эффективного использования ЛС и ИМН по структурным подразделениям	Выполнение Не выполнение	10 0	Ежемесячно
2	Проведение совещаний (в соответствии с планом) со средним и младшим медицинским персоналом по организационным вопросам	Выполнение 2 раза в месяц Выполнение 1 раз в месяц	10 0	Ежемесячно
3	Осуществление контроля за соблюдением в подразделениях санитарно-эпидемиологического режима	Выполнение Не выполнение	20 0	Ежемесячно
4	Контроль за соблюдением требований условий хранения и сроков годности ЛС и ИМН	Выполнение Не выполнение	20 0	Ежемесячно
5	Своевременное и качественное ведение учетно-отчетной документации	Отсутствие 1 и более нарушение	10 0	Ежемесячно
6	Штрафные санкции со стороны медицинских страховых компаний и других надзорных органов	Отсутствие 1 и более нарушение	10 0	Ежемесячно
7	Организация и контроль выполнения действующих приказов и нормативных документов по санитарно-эпидемиологического режима и инфекционной безопасности средним и младшим медицинским персоналом	Выполнение Не выполнение	10 0	Ежемесячно
8	Организация и контроль выполнения действующих приказов и нормативных документов по организации работы среднего медицинского персонала	Выполнение Не выполнение	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(старшая медицинская сестра стационара)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Контроль за своевременным и правильным выполнением врачебных назначений, лечебной диеты	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно

	Соблюдение правил получения, учета, расхода и хранения медикаментов и изделий медицинского назначения	Выполнение Отсутствие	15 0	Ежемесячно
3	Организация и контроль за выполнением санитарно-эпидемиологического, лечебно-охранительного и гигиенического режимов в отделении	Отсутствие Выполнение	0 20	Ежемесячно
4	Контроль за техническим состоянием медицинского оборудования, своевременным ремонтом, списанием, проверкой средств измерений	Отсутствие Выполнение	0 5	Ежемесячно
5	Работа по повышению квалификации и усовершенствованию проф. знаний и умений средних медицинских работников	Выполнение Отсутствие	5 0	Ежемесячно
6	Соблюдение норм этики и деонтологии, жалобы, общение с пациентами и коллегами, внешний вид	Отсутствие Выполнение	0 5	Ежемесячно
7	Организация и проведение теоретических занятий по ведущим приказам, сан. Пинам, СОПам, по оказанию помощи при неотложных состояниях.	Отсутствие 1 и более	0 5	Ежемесячно
8	Контроль за работой медицинских сестер в системе «РИСЗТО»	Выполнение Отсутствие	5 0	Ежемесячно
9	Контроль за соблюдением правил сбора и дезинфекции медицинских отходов	Выполнение Отсутствие	10 0	Ежемесячно
10	Отсутствие замечаний к ведению необходимой медицинской и учетно-отчетной документации	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
11	Исполнительская дисциплина, контроль соблюдения средним и младшим персоналом правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты	Выполнено Не выполнено	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(старшая медицинская сестра)

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Контроль за своевременным и правильным выполнением	Выполнено Отсутствие	10 0	Ежемесячно

	врачебных назначений			
	Соблюдение правил получения, учета, расхода и хранения медикаментов и изделий медицинского назначения	Соблюдение Не соблюдение	15 0	Ежемесячно
3	Организация и контроль за выполнением санитарно-эпидемиологического, лечебно-охранительного и гигиенического режимов в амбулаторно-поликлинической службе	Выполнение Отсутствие	10 0	Ежемесячно
4	Контроль за техническим состоянием медицинского оборудования, своевременным ремонтом, списанием, проверкой средств измерений	Выполнено Отсутствует	5 0	Ежемесячно
5	Работа по повышению квалификации и усовершенствованию проф.знаний и умений средних медицинских работников	Выполнено Отсутствие	5 0	Ежемесячно
6	Соблюдение норм этики и деонтологии, жалобы, общение с пациентами и коллегами, внешний вид	Соблюдение Несоблюдение	5 0	Ежемесячно
7	Организация и проведение теоретических занятий по ведущим приказам, сан Пинам, СОПам, по оказанию помощи при неотложных состояниях.	Отсутствие 1 и более	0 5	Ежемесячно
8	Контроль за работой медицинских сестер в системе «Инфеклиника»	Выполнено Отсутствие	5 0	Ежемесячно
9	Своевременное и рациональное составление графиков работы, ведения табеля учета рабочего времени	Соответствие Несоответствие	10 0	Ежемесячно
10	Контроль за выполнением плана вакцинопрофилактики населения участковыми медицинскими сестрами	Выполнено Не выполнено	10 0	Ежемесячно
11	Отсутствие замечаний к ведению необходимой медицинской и учетно-отчетной документации	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
12	Исполнительская дисциплина, контроль соблюдение средним и младшим персоналом правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты	Выполнено Не выполнено	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(старшая медицинская сестра центра здоровья)**

99

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Контроль за своевременным и правильным выполнением врачебных назначений	Выполнено Отсутствие	10 0	Ежемесячно
2	Соблюдение правил получения, учета, расхода и хранения медикаментов и изделий медицинского назначения.	Соблюдение Не соблюдение	15 0	Ежемесячно
3	Организация и контроль за выполнением санитарно-эпидемиологического, лечебно-охранительного и гигиенического режимов в амбулаторно-поликлинической службе	Выполнение Отсутствие	15 0	Ежемесячно
4	Контроль за техническим состоянием медицинского оборудования, своевременным ремонтом, списанием, проверкой средств измерений	Выполнено Отсутствует	5 0	Ежемесячно
5	Работа по повышению квалификации и усовершенствованию проф. знаний и умений средних медицинских работников	Выполнено Отсутствие	5 0	Ежемесячно
6	Соблюдение норм этики и деонтологии, жалобы, общение с пациентами и коллегами, внешний вид	Соблюдение Несоблюдение	5 0	Ежемесячно
7	Организация и проведение теоретических занятий по ведущим приказам, сан Пинам, СОПам, по оказанию помощи при неотложных состояниях	Отсутствие 1 и более	0 5	Ежемесячно
8	Контроль за работой медицинских сестер в системе «Инфоклиника»	Выполнено Отсутствие	5 0	Ежемесячно
9	Своевременное и рациональное составление графиков работы, ведения табеля учета рабочего времени	Соответствие Несоответствие	5 0	Ежемесячно
10	Организация и участие в проведении Акции, Дней открытых дверей, выездах в отдаленные населенные пункты, ФАПы с целью проведения скринингового обследования населения, пропаганды здорового образа жизни	Выполнено Не выполнено	10 0	Ежемесячно

100

11	Отсутствие замечаний к ведению необходимой медицинской и учетно-отчетной документации	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
12	Исполнительская дисциплина, контроль соблюдения средним и младшим персоналом правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты	Выполнено Не выполнено	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(медицинская сестра)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Ведение электронных историй болезни («Инфоклиника»)	от 90% до 100% от 70 до 89% менее 69%	5 3 0	Ежемесячно
2	Отсутствие замечаний к ведению необходимой медицинской и учетно-отчетной документации	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
3	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	Выполнение 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежемесячно
4	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 и более случаев нарушений	20 0	Ежемесячно
5	Нарушение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
6	Отсутствие осложнений от проведенных лечебно-диагностических мероприятий	Выполнение 1 и более случаев нарушений	20 0	Ежемесячно
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов на качество лечения	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
8	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	20 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(медицинская сестра участковая педиатрическая)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Охват патронажем (динамическим наблюдением) детей первого месяца жизни	100 % менее 100%	10 0	Ежемесячно

3	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	Выполнение 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежемесячно
4	Охват детского населения профилактическим медицинским осмотром	более 90% - от 80% до 90% -от 70% до 79% - менее 70%	10 5 2 0	Ежемесячно
5	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
6	Ведение электронных историй болезни («Инфоклиника»)	от 90% до 100% менее 90%	5 0	Ежемесячно
7	Охват профилактическими прививками	90% и более Менее 90%	10 0	Ежемесячно
8	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	20 0	Ежемесячно
9	Отсутствие замечаний к ведению необходимой медицинской и учетно-отчетной документации	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
10	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов на качество лечения	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
10	Полнота охвата диспансерным наблюдением по нозологическим формам	более 90% От 80% до 89% От 70% до 79% Менее 70%	10 5 3 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(медицинская сестра участковая терапевтическая)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Ведение электронных карт амбулаторного больного («Инфоклиника»)	от 90% до 100% от 70 до 89% менее 69%	5 3 0	Ежемесячно
2	Отсутствие замечаний к ведению необходимой медицинской и учетно-отчетной документации	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
3	Охват взрослого населения вакцинацией на участке	90% и более Менее 90%	10 0	Ежемесячно
4	Охват флюорографических исследований	-75% и выше -менее 75%	10 0	Ежемесячно
5	Охват диспансерным наблюдением взрослого населения	-более 90% - от 80% до 90% -от 70% до 79% - менее 70%	10 5 2 0	Ежемесячно
6	Нарушение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно

102

7	Охват взрослого населения ДВН	-более 90% - от 80% до 90% -от 70% до 79% - менее 70%	10 5 2 0	Ежемесячно
8	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	Выполнение 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежемесячно
9	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов на качество лечения	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
10	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	20 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(средний медицинский персонал параклинической службы)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Наличие обоснованных жалоб, связанных с нарушением прав пациентов	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
2	Неукоснительное соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 и более случаев нарушений	20 0	Ежемесячно
3	Ведение электронных историй болезни («Инфоклиника»)	от 90% до 100% от 70 до 89% менее 69%	5 3 0	Ежемесячно
4	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	20 0	Ежемесячно
5	Отсутствие замечаний к ведению необходимой медицинской и учетно-отчетной документации	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
6	Отсутствие осложнений при проведении лечебно-диагностических процедур	Отсутствие Наличие	35 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(медицинский регистратор)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Ведение информационной (компьютерной) базы данных состояния здоровья, своевременное внесение изменений в пределах своей компетенции	Соблюдение Не соблюдение	30 0	Ежемесячно
2	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно

103

3	Отсутствие замечаний к ведению необходимой медицинской и учетно-отчетной документации	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
4	Рациональное распределение потоков пациентов (отсутствие большого скопления людей в холле регистратуры, очереди)	Отсутствие Наличие	30 -5	Ежемесячно
5	Замечания по хранению и доставке медицинской документации	Отсутствие 1 и более	20 0	Ежемесячно
6	Осуществление электронной записи на прием к врачу, внесение изменений в расписание приема врачей-специалистов в информационной системе	Выполнение Не выполнение	5 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(медицинский статистик)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Доля отклоненных случаев в счетах-реестрах по причине некорректного заполнения МКБ10	Отсутствие 1 и более	25 0	Ежемесячно
2	Своевременная (ежемесячно) подготовка основных показателей для оценки качественной работы учреждения	Выполнение 2 и более дней задержки	40 0	Ежемесячно
3	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
4	Взаимозаменяемость в производственных целях	Выполняется Не выполняется	20 0	Ежемесячно
5	Отсутствие замечаний к ведению необходимой медицинской и учетно-отчетной документации	Выполняется Отсутствие	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(фельдшер отделения профилактики)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение государственного задания	100% от 95% до 99% от 80 до 94%	10 5 0	Ежемесячно
2	Штрафные санкции со стороны медицинских страховых организаций, других надзорных органов	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно

104

3	Выявление среди населения факторов хронических неинфекционных заболеваний и их коррекция, ведение регистра	Выполнение Не выполнение	20 0	Ежемесячно
4	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
5	Проведение «школы здоровья» в отделениях стационара, проведение гигиенического обучения населения	Проведение Не проведение	35 0	Ежемесячно
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов на качество лечения	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
7	Ведение электронных историй болезни («Инфоклиника»)	от 90% до 100% от 70 до 89% менее 69%	5 3 0	Ежемесячно
8	Отсутствие замечаний к ведению необходимой медицинской и учетно-отчетной документации	Выполняется Отсутствие	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(средний медицинский персонал пункта неотложной помощи)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение государственного задания	100% от 95% до 99% от 90% до 94%	30 15 0	Ежемесячно
2	Отсутствие осложнений при проведении лечебно-диагностических процедур	Отсутствие 1 и более	15 0	Ежемесячно
	Обоснованные жалобы по результатам внутриведомственной комиссии	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
	Штрафные санкции со стороны медицинских страховых организаций, других надзорных органов	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
5	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
	Своевременное и в полном объеме выполнение стандартов обследования и лечения больного	100% объема Менее 100%	15 0	Ежемесячно
7	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	Менее 2 обращений 2 обращения и более	5 0	Ежемесячно
8	Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно

9	Ведение электронных историй болезни («Инфеклиника»)	От 90% до 100% От 70% до 89% Менее 70%	5 3 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

105

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(средний медицинский персонал фельдшерского здравпункта)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение государственного задания	100% от 95% до 99% от 90% до 94%	10 5 0	Ежемесячно
2	Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	Соблюдение 1 и более случаев нарушений	15 0	Ежемесячно
3	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 и более случаев нарушений	20 0	Ежемесячно
4	Охват патронажем (динамическим наблюдением) беременных женщин и детей до 1 года	от 90% до 100% от 70% до 89% менее 70%	10 5 0	Ежемесячно
5	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
6	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	20 0	Ежемесячно
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов на качество лечения	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
8	Отсутствие замечаний к ведению необходимой медицинской и учетно-отчетной документации	Выполняется Отсутствие	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(помощник эпидемиолога)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Осуществление контроля за мероприятиями по профилактике ВБИ и в отделениях	Выполнено Отсутствие	35 0	Ежемесячно
2	Проведение эпидемиологического обследования очага инфекционных заболеваний	Соблюдение Не соблюдение	10 0	Ежемесячно
3	Выполнение санитарно-эпидемиологического режима и инфекционной безопасности	Выполнение Отсутствие	15 0	Ежемесячно

4	Планирование и контроль за мероприятиями по проведению профилактических прививок медицинских работников	Выполнено Отсутствует	10 0	Ежемесячно
5	Контроль за прохождением медицинских осмотров работников пищеблока и буфетных в отделениях стационара	Выполнено Отсутствие	5 0	Ежемесячно
6	Дефекты в оформлении медицинской и учетно-отчетной документации	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
7	Нарушения медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
8	Исполнительская дисциплина, контроль соблюдение средним персоналом правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты	Выполнение Отсутствие	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

106

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(фельдшер мужского смотрового кабинета)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение санитарно-эпидемиологического режима и инфекционной безопасности.	Выполнено Отсутствие	15 0	Ежемесячно
2	Проведение осмотра	Выполнено Не выполнено	25 0	Ежемесячно
3	Отсутствие обоснованных жалоб, соблюдение этики и деонтологии.	Выполнение Отсутствие	5 0	Ежемесячно
4	Выявление онкопатологии у мужчин на ранних стадиях	Выполнено Отсутствует	30 0	Ежемесячно
5	Направление пациентов с выявленной патологией на консультацию врача.	Выполнено Отсутствие	10 0	Ежемесячно
6	Работа в системе «РИСЗТО»	Выполнено Отсутствует	5 0	Ежемесячно
7	Дефекты в оформлении медицинской и учетно-отчетной документации	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(акушерка смотрового кабинета)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение санитарно-эпидемиологического режима и инфекционной безопасности	Выполнено Отсутствие	15 0	Ежемесячно

107

2	Проведение гинекологического осмотра и цитологического скрининга	Выполнено Не выполнено	25 0	Ежемесячно
3	Отсутствие обоснованных жалоб, соблюдение этики и деонтологии	Выполнение Отсутствие	5 0	Ежемесячно
4	Выявление онкопатологии у женщин на ранних стадиях	Выполнено Отсутствует	30 0	Ежемесячно
5	Направление пациентов с выявленной патологией на консультацию врача	Выполнено Отсутствие	10 0	Ежемесячно
6	Работа в системе «РИСЗТО»	Выполнено Отсутствует	5 0	Ежемесячно
7	Дефекты в оформлении медицинской и учетно-отчетной документации	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(медицинская сестра стерилизационной)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Содержание стерилизационного оборудования в рабочем техническом состоянии	Выполнено Отсутствие	25 0	Ежемесячно
2	Соблюдение технологического процесса стерилизации медицинских изделий	Соблюдение Не соблюдение	30 0	Ежемесячно
3	Выполнение санитарно-эпидемиологического режима и инфекционной безопасности	Выполнение Отсутствие	20 0	Ежемесячно
4	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии, внешний вид	Выполнено Отсутствие	5 0	Ежемесячно
5	Дефекты в оформлении медицинской и учетно-отчетной документации	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
6	Исполнительская дисциплина, контроль соблюдение средним персоналом правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты	Выполнение Отсутствие	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(младший медицинский персонал)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие 1 замечания и более	20 0	Ежемесячно

108

2	Неукоснительное соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 и более случаев нарушений	20 0	Ежемесячно
3	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
4	Медицинский уход и наблюдение за лежащими больными	Выполнение Не выполнение	30 -30	Ежемесячно
5	Способность выполнять требуемую работу при минимальном руководстве	В короткие сроки, инициативность Работа под постоянным контролем, без инициативности	25 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(водитель автомобиля)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя	Отсутствие Нарушение	5 0	Ежемесячно
2	Своевременное и качественное прохождение технического осмотра	Соблюдение Не соблюдение	5 0	Ежемесячно
3	Своевременное составление и представление путевых листов и другой документации	Соблюдение Не соблюдение	10 0	Ежемесячно
4	Соблюдение техники безопасности, оснащение автомобиля средствами обеспечения безопасности движения	Соблюдение Не соблюдение	10 0	Ежемесячно
5	Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание его в исправном состоянии	Соблюдение Не соблюдение	20 0	Ежемесячно
6	Соблюдение правил дорожного движения (отсутствие штрафных санкций)	Отсутствие Нарушение	25 0	Ежемесячно
7	Отсутствие ДТП по вине водителя	Отсутствие Нарушение	10 0	Ежемесячно
8	Экономичное использование бензина, запасных частей и т.д.	Соблюдение Не соблюдение	5 0	Ежемесячно
9	Отсутствие замечаний со стороны администрации на некачественное исполнение должностных обязанностей	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(оператор ЭВМ)**

109

	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение плана индивидуальной нагрузки	100% от 95% до 99% от 90% до 94%	20 15 0	Ежемесячно
2	Строгое соблюдение инструкций по технике безопасности	Соблюдение Не соблюдение	15 0	Ежемесячно
3	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие Нарушение	10 0	Ежемесячно
4	Своевременное и достоверное предоставление статистической отчетности о деятельности учреждения	Соблюдение Не соблюдение	15 0	Ежемесячно
5	Отсутствие замечаний со стороны администрации на некачественное исполнение должностных обязанностей	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
6	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	30 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(повар)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Соблюдение правил хранения продуктов, полуфабрикатов и готовой пищи, отсутствие нарушений при проведении проверок	Отсутствие Нарушение	10 -10	Ежемесячно
2	Соблюдение технологий приготовления пищи и количественной закладки продуктов	Соблюдение Не соблюдение	10 -10	Ежемесячно
3	Контроль за качеством продуктов, поступивших на склад	Соблюдение Не соблюдение	10 0	Ежемесячно
4	Эффективное использование имеющегося оборудования обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание его в исправном состоянии,	Соблюдение Не соблюдение	5 0	Ежемесячно
5	Строгое соблюдение инструкций по технике безопасности	Соблюдение Не соблюдение	10 0	Ежемесячно

6	Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи	Отсутствие Нарушение	15 -15	Ежемесячно
7	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	30 0	Ежемесячно
8	Отсутствие замечаний со стороны администрации на некачественное исполнение должностных обязанностей	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

40

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(уборщик служебных помещений)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественное проведение генеральных уборок	Соблюдение Нарушение	40 0	Ежемесячно
2	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	Отсутствие 1 и более	10	Ежемесячно
3	Высокий уровень этики общения с участниками лечебного процесса	Отсутствие Нарушение	10 0	Ежемесячно
4	Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных запасов	Использование Нарушение	10 0	Ежемесячно
5	Отсутствие травм по вине уборщика служебных помещений	Отсутствие Нарушение	10 0	Ежемесячно
6	Отсутствие замечаний со стороны администрации на некачественное исполнение должностных обязанностей	Отсутствие 1 и более	20 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(лифтер)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем состоянии	Соблюдение Не соблюдение	20 0	Ежемесячно
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, пациентов	Отсутствие Нарушение	10 0	Ежемесячно

3	Письменные замечания от руководства больницы и контролирующих вышестоящих органов	Отсутствие Нарушение	5 0	Ежемесячно
4	Высокий уровень этики общения с участниками лечебного процесса	Соблюдение Не соблюдение	20 0	Ежемесячно
5	Поддержание в рабочем состоянии инженерных сетей и коммуникаций с истекшим сроком службы	Наличие показателя Отсутствие показателя	15 0	Ежемесячно
6	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	30 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(машинист по стирке белья и ремонту спецодежды)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Своевременная и качественная стирка белья	Без замечаний Наличие замечаний	15 0	Ежемесячно
2	Своевременный ремонт и маркировка белья, спецодежды и прочего мягкого инвентаря	Без замечаний Наличие замечаний	10 0	Ежемесячно
3	Сохранность и ответственное хранение рабочего инвентаря, ремонт спецодежды	Без замечаний Наличие замечаний	15 -15	Ежемесячно
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов и сотрудников	Отсутствие Нарушение	10 0	Ежемесячно
5	Отсутствие замечаний со стороны администрации	Отсутствие Нарушение	10 0	Ежемесячно
6	Высокий уровень этики общения с участниками лечебного процесса	Отсутствие Нарушение	10 0	Ежемесячно
7	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	30 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(гардеробщик)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Отсутствие кражи по вине гардеробщика	Соблюдение Нарушение	35 -35	Ежемесячно
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов и сотрудников	Отсутствие 1 и более	15 0	Ежемесячно

3	Письменные замечания от руководства больницы (зав. отделением, заместители главного врача, главный врач) и контролирующих вышестоящих органов	Отсутствие Нарушение	5 0	Ежемесячно
4	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	30 0	Ежемесячно
5	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 и более случаев нарушений	15 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(подсобный кухонный рабочий)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	30 0	Ежемесячно
2	Эффективное использование имеющегося оборудования обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание его в исправном состоянии,	Соблюдение Не соблюдение	20 0	Ежемесячно
3	Строгое соблюдение инструкций по технике безопасности	Соблюдение Не соблюдение	20 0	Ежемесячно
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, пациентов	Отсутствие Нарушение	15 0	Ежемесячно
5	Высокий уровень этики общения с участниками лечебного процесса	Соблюдение Нарушение	15 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(сторож)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	30 0	Ежемесячно
2	Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем состоянии	Соблюдение Не соблюдение	15 0	Ежемесячно

1	Отсутствие получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	Соблюдение Не соблюдение	20 0	Ежемесячно
4	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов	Отсутствие Нарушение	15 0	Ежемесячно
5	Отсутствие замечаний со стороны администрации	Отсутствие Нарушение	10 0	Ежемесячно
6	Высокий уровень этики общения с участниками лечебного процесса	Соблюдение Не соблюдение	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

113

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(маляр, штукатур)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	Соблюдение Не соблюдение	10 0	Ежемесячно
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников лечебного процесса	Соблюдение Не соблюдение	5 0	Ежемесячно
3	Обеспечение эстетического вида отделений учреждения	Соблюдение Не соблюдение	5 0	Ежемесячно
4	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны администрации	Отсутствие Нарушение	10 0	Ежемесячно
5	Своевременная и качественная подготовка помещений к эксплуатации	Отсутствие Нарушение	10 0	Ежемесячно
6	Высокий уровень этики общения с участниками лечебного процесса	Соблюдение Не соблюдение	10 0	Ежемесячно
7	Отсутствие замечаний со стороны администрации	Отсутствие Нарушение	20 0	Ежемесячно
8	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	30 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(инженер по пожарной безопасности)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и отчетов.	100% от 95% до 99% от 90% до 94%	10 5 0	Ежемесячно

1	Своевременная разработка локальных актов по пожарной безопасности с учетом требований действующего законодательства и др. нормативных актов	100% от 95% до 99% от 90% до 94%	15 10 0	Ежемесячно
3	Контроль проведения в подразделениях практических тренировок по эвакуации пациентов и персонала в случае пожара.	100% от 95% до 99% от 90% до 94%	20 10 0	Ежемесячно
4	Контроль за своевременностью организации обучения по пожарной безопасности руководителей и сотрудников	100% от 95% до 99% от 90% до 94%	10 5 0	Ежемесячно
5	Организация работы и ведение документации пожарно-технической комиссии	100% от 95% до 99% от 90% до 94%	5 3 0	Ежемесячно
6	Контроль учета и исправности первичных средств пожаротушения (огнетушители, пожарные краны)	100% от 95% до 99% от 90% до 94%	20 10 0	Ежемесячно
7	Способность выполнять требуемую работу при минимальном руководстве, в короткие сроки	Инициативность Работа под постоянным контролем, без инициативность	10 0	Ежемесячно
8	Своевременное и качественное выполнение единовременных заданий руководителя	Наличие показателя отсутствие	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(медицинский дезинфектор)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Проведение дез.камерной обработки постельных принадлежностей в соответствии с количеством выписанных, длительно находящихся на лечении, умерших	Выполнено Отсутствие	30 0	Ежемесячно
2	Соблюдение инструкций по эксплуатации и безопасной работы на дезкамерном оборудовании	Соблюдение Не соблюдение	15 0	Ежемесячно
3	Выполнение санитарно-эпидемиологического режима и инфекционной безопасности	Выполнение Отсутствие	20 0	Ежемесячно

2	Своевременная разработка локальных актов по пожарной безопасности с учетом требований действующего законодательства и др. нормативных актов	100% от 95% до 99% от 90% до 94%	15 10 0	Ежемесячно
3	Контроль проведения в подразделениях практических тренировок по эвакуации пациентов и персонала в случае пожара.	100% от 95% до 99% от 90% до 94%	20 10 0	Ежемесячно
4	Контроль за своевременностью организации обучения по пожарной безопасности руководителей и сотрудников	100% от 95% до 99% от 90% до 94%	10 5 0	Ежемесячно
5	Организация работы и ведение документации пожарно-технической комиссии	100% от 95% до 99% от 90% до 94%	5 3 0	Ежемесячно
6	Контроль учета и исправности первичных средств пожаротушения (огнетушители, пожарные краны)	100% от 95% до 99% от 90% до 94%	20 10 0	Ежемесячно
7	Способность выполнять требуемую работу при минимальном руководстве, в короткие сроки	Инициативность Работа под постоянным контролем, без инициативности	10 0	Ежемесячно
8	Своевременное и качественное выполнение единовременных заданий руководителя	Наличие показателя отсутствие	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(медицинский дезинфектор)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Проведение дез.камерной обработки постельных принадлежностей в соответствии с количеством выписанных, длительно находящихся на лечении, умерших	Выполнено Отсутствие	30 0	Ежемесячно
2	Соблюдение инструкций по эксплуатации и безопасной работы на дезкамерном оборудовании	Соблюдение Не соблюдение	15 0	Ежемесячно
3	Выполнение санитарно-эпидемиологического режима и инфекционной безопасности	Выполнение Отсутствие	20 0	Ежемесячно

4	Содержание дезкамерного оборудования в рабочем техническом состоянии	Выполнено Отсутствует	15 0	Ежемесячно
5	Дефекты в оформлении медицинской и учетно-отчетной документации	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
6	Нарушения должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, исполнительской дисциплины	Соблюдение Нарушение	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

115

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(медицинский психолог)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Осложнение от проведенных процедур обусловленных работой медицинского персонала	Отсутствие 1 и более	15 0	Ежемесячно
2	Наличие обоснованных жалоб, связанных с нарушением прав пациента	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
3	Письменные замечания от руководства больницы (зав. отделением, заместители главного врача, главный врач) и контролирующих вышестоящих органов по ведению и заполнению утвержденной медицинской документации	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
4	Нарушение норм медицинской этики и деонтологии	Соблюдение 1 и более случаев нарушений	5 0	Ежемесячно
5	Проведённые психодиагностические обследования, разработка психокорректирующих программ, профориентация пациентов, обучение медицинского персонала социальной психологии и деонтологии	Соблюдение 1 и более случаев нарушений	35 0	Ежемесячно
6	Выполнение работы на восстановление психического здоровья пациентов	Выполнение Не выполнение	15 0	Ежемесячно

7	Дефекты в оформлении медицинской и учетно-отчетной документации	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
8	Отсутствие обоснованных претензий со стороны пациента к качеству проведенного занятия	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

116

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(бухгалтер расчетного отдела)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Своевременность и качество расчетов с работниками по оплате труда, соблюдение конфиденциальности персональных данных работников	Соблюдение Не соблюдение	25 0	Ежемесячно
2	Расчет пособий по социальному страхованию по норме лицевых счетов (листki временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам, пособия по уходу за ребенком)	Соблюдение Не соблюдение	25 0	Ежемесячно
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения	Отсутствие Нарушение	5 0	Ежемесячно
4	Наличие замечаний по результатам проверок	Отсутствие Нарушение	5 0	Ежемесячно
5	Уровень документооборота, по норме лицевых счетов	Выполнение Не выполнение	10 0	Ежемесячно
6	Своевременное и качественное выполнение единовременных заданий руководителя	Выполнение Не выполнение	10 0	Ежемесячно
7	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	20 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Соблюдение Не соблюдение	5 0	Ежемесячно
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны	Соблюдение Не соблюдение	5 0	Ежемесячно

117

	участников лечебного процесса			
3	Обеспечение бесперебойной работы электрической системы отделений	Соблюдение Не соблюдение	5 0	Ежемесячно
4	Отсутствие предписаний органов инспекции пожарной и электробезопасности	Отсутствие Нарушение	10 0	Ежемесячно
5	Высокий уровень этики общения с участниками лечебного процесса	Соблюдение Не соблюдение	10 0	Ежемесячно
6	Выполнение непредвиденных работ в аварийных ситуациях	Выполнение Не выполнение	10 0	Ежемесячно
7	Поддержание в рабочем состоянии инженерных сетей и коммуникаций с истекшим сроком службы	Наличие показателя Отсутствие показателя	5 0	Ежемесячно
8	Отсутствие замечаний со стороны администрации на некачественное исполнение должностных обязанностей	Отсутствие 1 и более	20 0	Ежемесячно
9	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	30 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(слесарь-сантехник)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Соблюдение Не соблюдение	5 0	Ежемесячно
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников лечебного процесса	Соблюдение Не соблюдение	5 0	Ежемесячно
3	Обеспечение бесперебойной работы водоснабжения и теплоснабжения отделений учреждения	Соблюдение Не соблюдение	10 0	Ежемесячно
4	Выполнение непредвиденных работ в аварийных ситуациях	Участие Отсутствие	10 0	Ежемесячно
5	Своевременная и качественная подготовка к отопительному сезону	Отсутствие Нарушение	5 0	Ежемесячно
6	Высокий уровень этики общения с участниками лечебного процесса	Соблюдение Не соблюдение	10 0	Ежемесячно

7	Отсутствие замечаний со стороны администрации на некачественное исполнение должностных обязанностей	Отсутствие 1 и более	20 0	Ежемесячно
8	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	30 0	Ежемесячно
9	Поддержание в рабочем состоянии инженерных сетей и коммуникаций с истекшим сроком службы	Наличие показателя Отсутствие показателя	5 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

118

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(специалист по охране труда)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Организация и проведение специальной оценки условий труда, мероприятий по созданию безопасных условий труда и проведению профилактической работы предупреждающей травматизм и профессиональные заболевания	Исполнение Неисполнение	25 -25	Ежемесячно
2	Разработка и составление распорядительных документов, рекомендаций, плановой документации и инструкций по охране труда и технике безопасности	Исполнение Неисполнение	10 0	Ежемесячно
3	Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам оформлению документов, инструкций	Исполнение Неисполнение	5 0	Ежемесячно
4	Проведение в полном объеме вводных инструктажей по охране труда и технике безопасности	Исполнение Неисполнение	5 0	Ежемесячно
5	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной	Исполнение Неисполнение	10 0	Ежемесячно

деятельности				
6	Отсутствие нарушений должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка	Исполнение Неисполнение	5 0	Ежемесячно
7	Соблюдение необходимых этических норм, установленных в учреждении, включающих, в том числе: - соблюдение конфиденциальности информации; - соблюдение этики (культуры) общения; - отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте; - несовершенство действий, дискредитирующих профессию и репутацию коллег; - недопущение клеветы и распространения сведений, порочащих организацию и коллег	Исполнение Неисполнение	10 0	Ежемесячно
8	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	20 0	Ежемесячно
9	Своевременное и качественное выполнение единовременных заданий руководителя	Наличие показателя отсутствие	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(начальник отдела кадров, специалист отдела кадров)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Надлежащее состояние документации по кадрам	Надлежащее Ненадлежащее	10 0	Ежемесячно
2	Своевременный электронный и другой документооборот	Своевременное Несвоевременное	5 0	Ежемесячно
3	Своевременное и качественное представление отчетов	Своевременное Несвоевременное	10 0	Ежемесячно
4	Своевременная подготовка проектов приказов по кадрам	Своевременное Несвоевременное	10 0	Ежемесячно
5	Своевременное обеспечение подготовки документов по пенсионному страхованию.	Своевременное Несвоевременное	15 0	Ежемесячно

120

	а также документов, необходимых для назначения пенсий работникам учреждения, и представление их в орган социального обеспечения			
6	Наличие замечаний по результатам проверок работы специалиста.	Отсутствие Наличие 1 и более	10 0	Ежемесячно
7	Письменные замечания от руководства больницы	Отсутствие Нарушение	10 0	Ежемесячно
8	Активная и качественная работа по осуществлению мероприятий по внедрению «Эффективных контрактов»	Высокая активность Отсутствие замечаний 1 замечание и более	20 10 0	Ежемесячно
9	Своевременное и качественное выполнение единовременных заданий руководителя	Наличие показателя отсутствие	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(начальник хозяйственного отдела)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	Сохранность Отсутствие	15 0	Ежемесячно
2	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность начальника хозяйственного отдела со стороны администрации, пациентов, сотрудников	Отсутствие Нарушение	10 0	Ежемесячно
3	Отсутствие жалоб на работу подчиняющегося технического и обслуживающего персонала	Отсутствие Нарушение	15 0	Ежемесячно
4	Своевременная и качественная подготовка заявок на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	Своевременно Несвоевременно	5 0	Ежемесячно
5	Высокое качество подготовки и проведение всех видов ремонтных работ	Проведение Нарушение	10 0	Ежемесячно
6	Своевременное устранение возникающих аварийных ситуаций	Своевременно Несвоевременно	15 0	Ежемесячно

7	Высокий уровень этики общения с участниками лечебного процесса	Соблюдение Нарушение	10 0	Ежемесячно
8	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	Сохранность Отсутствие	15 0	Ежемесячно
9	Своевременное и качественное выполнение единовременных заданий руководителя	Наличие показателя отсутствие	10 0	Ежемесячно
10	Письменные замечания от руководства больницы	Отсутствие Нарушение	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

121

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(начальник планово-экономического отдела)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам	Своевременно Несвоевременно	5 0	Ежемесячно
2	Участие в анализе целесообразности и правомерности расходования денежных средств учреждения, разработка мер по их минимализации	Наличие показателя Отсутствие показателя	10 0	Ежемесячно
3	Участие в составлении отчета об исполнении государственного задания, финансового плана и осуществление контроля за целевым использованием средств, соблюдением финансовой дисциплины и своевременностью расчетов	Наличие показателя Отсутствие показателя	5 0	Ежемесячно
4	Своевременное и качественное проведение расчетов для составления и внесения изменений в штатное расписание	Своевременно Несвоевременно	5 0	Ежемесячно
5	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	Своевременно Несвоевременно	5 0	Ежемесячно

	Соблюдение необходимых этических норм, установленных в учреждении, включающих, в том числе: - соблюдение конфиденциальности информации; - соблюдение этики (культуры) общения; - отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте; - несовершенство действий, дискредитирующих профессию и репутацию коллег; - недопущение клеветы и распространения сведений, порочащих организацию и коллег	Соблюдение Нарушение	10 -5	Ежемесячно
7	Работа на сайте br-gz.fm, erbs.ru «Региональный электронный бюджет»	Наличие показателя Отсутствие показателя	45 0	Ежемесячно
8	Сбор и накопление информации и других необходимых материалов для плановой работы и выполнению отдельных заданий	Своевременно Несвоевременно	5 0	Ежемесячно
9	Участие в составлении расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг	Наличие показателя Отсутствие показателя	5 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

122

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (экономист)

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам	Своевременно Несвоевременно	5 0	Ежемесячно
2	Своевременное и качественное выполнение единовременных заданий руководителя	Наличие показателя Отсутствие	10 0	Ежемесячно
3	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем («УРМ», «РИС ТО»)	Использование Отсутствие	10 0	Ежемесячно

123

4	Своевременное и качественное формирование и внесение изменений в ПФХД	Наличие показателя Отсутствие	20 0	Ежемесячно
5	Своевременный и качественный экономический анализ хозяйственной деятельности учреждения	Своевременно Несвоевременно	10 0	Ежемесячно
6	Своевременность заключения и ведения договоров по обеспечению жизнедеятельности	Соблюдение Не соблюдение	5 -2	Ежемесячно
7	Составление отчетных калькуляций, калькуляций себестоимости (работ, услуг), распределение косвенных расходов, расчет цен на платные медицинские услуги	Своевременно Несвоевременно	5 0	Ежемесячно
8	Соблюдение необходимых этических норм, установленных в учреждении, включающих, в том числе: - соблюдение конфиденциальности информации; - соблюдение этики (культуры) общения; - отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте; - несовершение действий, дискредитирующих профессию и репутацию коллег; - недопущение клеветы и распространения сведений, порочащих организацию и коллег	Соблюдение Нарушение	10 -5	Ежемесячно
9	Сбор и накопление информации и других необходимых материалов для плановой работы и выполнению отдельных заданий	Своевременно Несвоевременно	5 0	Ежемесячно
10	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	20 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(инженер по безопасности движения)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Осуществление систематического контроля	Исполнение Неисполнение	20 0	Ежемесячно

	за соблюдением трудового законодательства в учреждении, за выполнением правил дорожного движения и правил технической эксплуатации автомобилей, инструкций, приказов и других руководящих материалов в части обеспечения безопасности движения и принятие необходимых мер по предупреждению дорожно-транспортных происшествий.			
2	Разработка и составление распорядительных документов, рекомендаций, документации и инструкций по безопасности движения	Исполнение Неисполнение	15 0	Ежемесячно
3	Проверка исправности и укомплектованности транспортных средств, и приемка их обратно с проверкой технического состояния и своевременности возвращения	Исполнение Неисполнение	15 0	Ежемесячно
4	Разработка инструкций по безопасности труда водителей, участие в составлении программ обучения водителей безопасным методам работы и в проведении практического обучения	Исполнение Неисполнение	5 0	Ежемесячно
5	Наличие ДТП и нарушений правил дорожного движения	Отсутствие Наличие	20 -20	Ежемесячно
6	Анализ причин дорожно-транспортных происшествий и нарушений правил дорожного движения	Исполнение Неисполнение	5 0	Ежемесячно
7	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	20 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(системный администратор)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Своевременное и качественное выполнение	Отсутствие замечаний	20	Ежемесячно

125

	установки на серверы и рабочие сетевого программного обеспечения, конфигурирование систем на серверах. Обеспечение поддержки в рабочем состоянии программного обеспечения серверов	Наличие замечаний	10	
2	Выполнение работ по комплексной защите информации	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	20 10	Ежемесячно
3	Техническое сопровождение и обеспечение бесперебойной работы сети	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	20 10	Ежемесячно
4	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с необходимыми требованиями	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	10 5	Ежемесячно
5	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	20 0	Ежемесячно
6	Своевременное и качественное выполнение единовременных заданий руководителя	Наличие показателя отсутствие	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (аналитик)

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Жалобы со стороны граждан на соблюдение норм Административного регламента по предоставлению государственной услуги «электронная запись на прием к врачу»	0 жалоб 1 жалоба 2 и более жалобы	10 5 0	Ежемесячно
2	Осуществление электронной записи на прием к врачу, внесение изменений в расписание приема врачей-специалистов в информационной системе	Выполнение Не выполнение	5 0	Ежемесячно
3	Процент граждан, записавшихся к врачу посредством сервисов «Электронной регистратуры»	Соответствие или превышение показателей Программы Ниже плановых	10 0	Ежемесячно

		показателей Программы		
4	Согласование времени отсутствия на рабочем месте медицинского персонала амбулаторно-поликлинического звена, участвующего в приеме пациентов, в том числе графика отпусков	Выполнение Не выполнение	25 0	Ежемесячно
5	Организация и подготовка разовых и периодических аналитических отчетов по показателям доступности оказания медицинской помощи	Выполнение Не выполнение	10 0	Ежемесячно
6	Внесение информации об отсутствии на рабочем месте медицинского персонала амбулаторно-поликлинического звена, участвующего в приеме пациентов (отпуска, больничные)	Выполнение Не выполнение	20 0	Ежемесячно
7	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	20 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(юрисконсульт)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и отчетов	100% от 95% до 99% от 90% до 94%	15 10 0	Ежемесячно
2	Своевременная разработка локальных актов с учетом требований действующего законодательства и др. нормативных актов	100% от 95% до 99% от 90% до 94%	15 10 5	Ежемесячно
3	Эффективное введение претензионной работы	Наличие положительного результата претензионной работы Отсутствие	20 -20	Ежемесячно
4	Эффективное ведение исковой работы и представление интересов учреждения в судах и иных инстанциях	Положительный результат в суде Отсутствие	25 -15	Ежемесячно

5	Организация работы и ведение документации	100% от 95% до 99% от 90% до 94%	10 5 0	Ежемесячно
6	Оказание качественной консультативной помощи сотрудникам по различным правовым вопросам	100% от 95% до 99% от 90% до 94%	15 10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

127

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(бухгалтер)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Своевременное и качественное составление и предоставление отчетности в министерство здравоохранения Тульской области, статистической, налоговой и оперативной отчетности	Своевременно Несвоевременно	5 0	Ежемесячно
2	Наличие замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
3	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем	Использование Отсутствие	10 0	Ежемесячно
4	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	Отсутствие Наличие	15 0	Ежемесячно
5	Высокий уровень этики общения с участниками лечебного процесса	Соблюдение Нарушение	10 0	Ежемесячно
6	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	20 0	Ежемесячно
7	Своевременное и качественное выполнение единовременных заданий руководителя	Наличие показателя отсутствие	10 0	Ежемесячно
8	Срочность выполнения заданий вышестоящих организаций	Наличие показателя Отсутствие показателя	10 0	Ежемесячно
9	Способность выполнять требуемую работу при минимальном руководстве, в короткие сроки, инициативность	Инициативность Работа под постоянным контролем, без инициативности	10 0	Ежемесячно
10	Соблюдение необходимых этических норм, установленных в учреждении, включающих, в том числе: - соблюдение конфиденциальности	Соблюдение Нарушение	10 -5	Ежемесячно

информации; - соблюдение этики (культуры) общения; - отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте; - несовершенство действий, дискредитирующих профессию и репутацию коллег; - недопущение клеветы и распространения сведений, порочащих организацию и коллег			
Максимальное количество баллов		100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(буфетчик)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Эффективное использование имеющегося оборудования обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание его в исправном состоянии	Соблюдение Не соблюдение	20 0	Ежемесячно
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, пациентов	Отсутствие Нарушение	20 0	Ежемесячно
3	Высокий уровень этики общения с участниками лечебного процесса	Соблюдение Нарушение	10 0	Ежемесячно
4	Неукоснительное соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 и более случаев нарушений	20 0	Ежемесячно
5	Эффективное использование имеющегося оборудования обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание его в исправном состоянии	Соблюдение Не соблюдение	20 0	Ежемесячно
6	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	30 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(администратор)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Ведение информационной (компьютерной) базы данных состояния здоровья, своевременное	Соблюдение Не соблюдение	30 0	Ежемесячно

	внесение изменений в пределах своей компетенции			
2	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
3	Соблюдение принципов новой модели медицинской организации	Соблюдение Не соблюдение	20 0	Ежемесячно
4	Рациональное распределение потоков пациентов (отсутствие большого скопления людей в холле регистратуры, очереди)	Наличие Отсутствие	-5 35	Ежемесячно
5	Замечания по хранению и доставке медицинской документации	Отсутствие Наличие	5 0	Ежемесячно
6	Осуществление электронной записи на прием к врачу, внесение изменений в расписание приема врачей-специалистов в информационной системе	Соблюдение Не соблюдение	5 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(дворник)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Соблюдение Не соблюдение	5 0	Ежемесячно
2	Отсутствие получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	Соблюдение Не соблюдение	15 0	Ежемесячно
3	Обеспечение эстетического вида территории учреждения	Соблюдение Не соблюдение	5 0	Ежемесячно
4	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны администрации	Отсутствие Нарушение	10 0	Ежемесячно
5	Высокий уровень этики общения с участниками лечебного процесса	Соблюдение Не соблюдение	10 0	Ежемесячно
6	Отсутствие замечаний со стороны администрации на некачественное исполнение должностных обязанностей	Отсутствие 1 и более	20 0	Ежемесячно
7	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	30 0	Ежемесячно

8	Проведение работ при плохих погодных условиях(гололед, метель, снежные заносы)	Наличие показателя Отсутствие показателя	5 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

130

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(плотник)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Соблюдение Не соблюдение	5 0	Ежемесячно
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников лечебного процесса	Соблюдение Не соблюдение	5 0	Ежемесячно
3	Обеспечение стабильной работы отделений	Соблюдение Не соблюдение	5 0	Ежемесячно
4	Отсутствие предписаний органов инспекции пожарной безопасности	Отсутствие Нарушение	10 0	Ежемесячно
5	Высокий уровень этики общения с участниками лечебного процесса	Соблюдение Не соблюдение	10 0	Ежемесячно
6	Отсутствие замечаний со стороны администрации на некачественное исполнение должностных обязанностей	Отсутствие 1 и более	20 0	Ежемесячно
7	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	30 0	Ежемесячно
8	Выполнение непредвиденных работ в аварийных ситуациях	Участие Отсутствие	10 0	Ежемесячно
9	Поддержание в рабочем состоянии инженерных сетей и коммуникаций с истекшим сроком службы	Наличие показателя Отсутствие показателя	5 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(секретарь, делопроизводитель)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	Своевременно Не своевременно	15 0	Ежемесячно
2	Своевременное формирование дел в	Своевременно Не своевременно	20 0	Ежемесячно

	соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив			
3	Высокий уровень этики общения с участниками лечебного процесса	Соблюдение Не соблюдение	15 0	Ежемесячно
4	Своевременное предоставление поступающей информации и доведение ее до администрации учреждения	Своевременно Не своевременно	10 0	Ежемесячно
5	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	30 0	Ежемесячно
6	Способность выполнять требуемую работу при минимальном руководстве, в короткие сроки	Инициативность Без инициативность	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (логопед)

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение плана индивидуальной нагрузки	100% от 95% до 99% от 90% до 94%	5 3 0	Ежемесячно
2	Письменные замечания от руководства больницы (зав. отделением, заместители главного врача, главный врач) и контролирующих вышестоящих органов по ведению и заполнению утвержденной медицинской документации	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
3	Нарушение норм медицинской этики и деонтологии	Соблюдение 1 и более случаев нарушений	5 0	Ежемесячно
4	Проведение диагностических обследований пациентов с нарушением речи, составление индивидуальных программ медицинской и педагогической реабилитации пациентов с нарушением речи, проведение индивидуальных занятий, проведение консультативных работ	Отсутствие 1 и более	35 0	Ежемесячно
5	Отсутствие обоснованных претензий со стороны пациентов к качеству	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно

6	проведенного занятия Отсутствие замечаний к ведению необходимой медицинской и учетно-отчетной документации	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
7	Наличие обоснованных жалоб, связанных с нарушением прав пациентов	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
8	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	30 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

13.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(инженер)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Своевременное получение исходных данных для проектирования	Исполнение Неисполнение	20 0	Ежемесячно
2	Отсутствие проектно-сметной документации, возвращенной на повторную экспертизу	Исполнение Неисполнение	10 -10	Ежемесячно
3	Отсутствие срывов сроков плана разработки проектно-сметной документации в соответствии с утвержденными титульными списками	Исполнение Неисполнение	25 0	Ежемесячно
4	Отсутствие фактов неисполнения контрольных поручений, без уважительной причины переноса сроков ремонта	Исполнение Неисполнение	25 -25	Ежемесячно
5	Способность выполнять требуемую работу при минимальном руководстве, в короткие сроки	Инициативность Без инициативность	10 0	Ежемесячно
6	Своевременное и качественное выполнение единовременных заданий руководителя	Наличие показателя Отсутствие показателя	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(кастеляшша)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Соблюдение норм и правил хранения мягкого инвентаря	Отсутствие Нарушение	15 0	Ежемесячно
2	Своевременность подготовки и смены	Соблюдение Не соблюдение	15 0	Ежемесячно

3	постельного белья, полотенец, спецодежды Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, пациентов	Отсутствие Нарушение	5 0	Ежемесячно
4	Отсутствие замечаний со стороны администрации на некачественное исполнение должностных обязанностей	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
5	Неукоснительное соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение Не соблюдение	20 0	Ежемесячно
6	Отсутствие замечаний по ведению документации	Соблюдение Не соблюдение	5 0	Ежемесячно
7	Готовность к взаимозаменяемости по производственной необходимости	Выполнение работ без замечаний Наличие одного замечания и более	30 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(начальник гаража)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Содержание автотранспорта в технически исправном состоянии (не выход на линию автотранспорта с техническими неисправностями)	Отсутствие 1 и более	15 0	Ежемесячно
2	Ведение работы по снижению затрат на выполнение необходимых объемов перевозок	Снижение Увеличение	15 0	Ежемесячно
3	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности, пожарной безопасности, оснащение автотранспорта средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
4	Отсутствие нарушений выявленных органами ГИБДД (отсутствие нарушений правил дорожного движения водителями автотранспорта)	Отсутствие 1 и более	15 0	Ежемесячно
5	Своевременная и качественная проходимость технических осмотров	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно

6	Отсутствие нарушений выявленных органами ГИБДД	Отсутствие 1 и более	15 0	Ежемесячно
7	Замечания от руководства больницы (главный врач, заместители главного врача, зав. отделением, и т.д.)	Отсутствие 1 и более	20 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

134

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(диспетчер гаража)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Заполнение, выдача и приём путевых листов, проверка правильности их оформления.	Выполнение Не выполнение	25 -15	Ежемесячно
2	Своевременная техническая помощь водителям на линии	Выполнение Не выполнение	20 0	Ежемесячно
3	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего	Отсутствие 1 и более	10 0	Ежемесячно
4	Соблюдение этики и деонтологии в коллективе	Соблюдение Не соблюдение	5 -5	Ежемесячно
5	Соблюдение внутреннего распорядка в отделении	Соблюдение Не соблюдение	10 0	Ежемесячно
6	Соблюдение ТБ и противопожарной безопасности	Соблюдение Не соблюдение	15 0	Ежемесячно
7	Замечания от руководства больницы (главный врач, заместители главного врача, зав. отделением, и т.д.)	Отсутствие 1 и более	15 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(кладовщик)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Своевременный прием, учет и отпуск материальных ценностей.	Выполнение Не выполнение	15 0	Ежемесячно
2	Рациональное использование складских площадей при хранении материальных ценностей	Выполнение Не выполнение	10 0	Ежемесячно
3	Обеспечение сохранности складских товаров, материальных ценностей, соблюдение режимов хранения	Обеспечение Не обеспечение	15 0	Ежемесячно

135

4	Своевременный учет складских операций. Обеспечение выполнения правил оформления и сдачи приходно-расходных документов	Выполнение Не выполнение	10 0	Ежемесячно
5	Организация проведения разгрузочно-погрузочных работ на складе с соблюдением правил охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии	Соблюдение Не соблюдение	10 0	Ежемесячно
6	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, личной гигиены, правил ТБ и ПБ.	Соблюдение Не соблюдение	10 0	Ежемесячно
7	Ответственное отношение к сохранности закрепленного имущества	Соблюдение Не соблюдение	15 0	Ежемесячно
8	Выполнение отдельных служебных поручений своего непосредственного руководителя, не входящих в должностные обязанности	Соблюдение Не соблюдение	15 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
(заведующий складом)**

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Прием товара по накладным, согласно договоров, гос. контрактов и приложенных к ним спецификаций	Соблюдение Не соблюдение	15 0	Ежемесячно
2	Руководство работой склада по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей	Соблюдение Не соблюдение	10 0	Ежемесячно
3	Своевременная и качественная подготовка и сдача отчетности в бухгалтерию (приходно-расходных документов; материальных отчетов)	Выполнение Не выполнение	10 0	Ежемесячно
4	Качественное ведение документации в соответствии с должностными обязанностями: оборотных книг, карточек складского учета	Соблюдение Не соблюдение	10 0	Ежемесячно
5	Своевременное составление заявок на приобретение товарно-	Своевременно Не своевременно	15 0	Ежемесячно

материальных ценностей			
Качественная подготовка и участие в проведении инвентаризации	Соблюдение Не соблюдение	10 0	Ежемесячно
Наличие выявленных в ходе плановых и внезапных ревизий излишков и недостачи ТМЦ	Отсутствие Наличие	15 -15	Ежемесячно
Обеспечение сохранности складированных товарно-материальных ценностей, соблюдение режимов хранения	Обеспечение Не обеспечение	15 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов		100	

136

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (техник)

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Своевременное предоставление технической документации по ремонту зданий и сооружений	Сохранность Отсутствие	25 0	Ежемесячно
2	Своевременная и качественная подготовка сметной документации на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	Отсутствие Нарушение	25 0	Ежемесячно
3	Замечания от руководства больницы (главный врач, заместители главного врача, зав. отделением, и т.д.)	Отсутствие 1 и более	15 0	Ежемесячно
4	Выполнение отдельных служебных поручений своего непосредственного руководителя, не входящих в должностные обязанности	Соблюдение Не соблюдение	10 0	Ежемесячно
5	Строгое соблюдение инструкций по технике безопасности.	Соблюдение Не соблюдение	15 0	Ежемесячно
6	Высокий уровень этики общения с участниками лечебного процесса	Соблюдение Нарушение	10 0	Ежемесячно
Максимальное количество баллов			100	

Примечание (применяется ко всем должностям прочего персонала):

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- а) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно;
- б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- г) выявления в подразделениях нарушений правил противопожарной безопасности.

Максимальный размер премии (в рублях) устанавливается ежемесячно приказом главного врача ГУЗ «Узловская районная больница» и пропорционально снижается в зависимости от размера премирования руководителя. 137

Далее расчет размера премирования работников учреждения осуществляется с использованием бальной системы по следующей схеме:

1) определяется стоимостной размер одного балла при максимально возможном количестве баллов (Цбал):

$$\text{Цбал} = \text{Фпрем} : \text{Ктах бал}, \text{ где:}$$

Фпрем – размер фонда премирования работников учреждения с учетом периода премирования;

Ктах бал – максимальное возможное количество баллов с учетом проведенной оценки работников учреждения.

2) определяем размер премии работников учреждения с учетом набранных баллов согласно оценке:

$$\text{Рпрем} = \text{Цбал} \times \text{Кбал}$$

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации

ГУЗ «Узловская районная больница»
З.А. Исайкина
2021г.

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач
ГУЗ «Узловская районная больница»

С.Л. Овечко
2021 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым в соответствии с типовыми отраслевыми нормами предусматривается бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (постановление Министерства труда и социального развития РФ от 29.12.1997г. №68, приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.09.2010г. №777н, приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997н, типовые нормы утв. приказом Минздрава РФ от 22.06.09г. №357н)

№ п.п.	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1.	Врачи и средний медицинский персонал операционных, перевязочных и гипсовых комнат, родовых и послеродовых палат, средний медицинский персонал фельдшерских пунктов	Фартук непромокаемый; Перчатки резиновые. При работе в операционных с электронинструментарием дополнительно: Галоши диэлектрические. При работе кварцевых ламп дополнительно: Очки защитные	дежурный до износа дежурные до износа
2.	Врач, средний медицинский персонал процедурных кабинетов, хирургических, гинекологических, урологических, стоматологических и кожно-венерических отделений и кабинетов	Фартук непромокаемый Перчатки резиновые	дежурный до износа
3.	Врачи, средний и младший медицинский персонал патологоанатомического отделения	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки резиновые Нарукавники клеенчатые Очки защитные Для младшего персонала дополнительно: Комбинезон хлопчатобумажный	дежурный дежурные до износа дежурные до износа 2 шт. на 2 года
4.	Врач-отоларинголог	Фартук непромокаемый Перчатки резиновые	дежурный до износа
5.	Врач, средний и младший медицинский персонал рентгеновских кабинетов	Фартук из просвинцованной резины Юбка из просвинцованной резины Перчатки из просвинцованной резины Перчатки хлопчатобумажные Очки для адаптации. При проявлении рентгеновских пленок	дежурный дежурная дежурные до износа

		дополнительно: Фартук непромокаемый Перчатки резиновые	дежурный до износа
6.	Врачи, средний и младший медицинский персонал лабораторий	Халат хлопчатобумажный или Костюм хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Нарукавники непромокаемые Очки защитные На мойке посуды дополнительно: Галоши резиновые	1 шт. 1 шт. дежурный до износа дежурные до износа
7.	Старший фельдшер, фельдшер по приему вызовов и передаче вызовов отделения неотложной медицинской помощи	Халат или костюм из смешанной ткани	1 шт.
8.	Врач, фельдшер, санитарка выездной бригады отделения неотложной медицинской помощи	Костюм летний из смешанных тканей Костюм зимний с синтетическим утеплителем Головной убор летний Головной убор зимний Ботинки или туфли кожаные Перчатки стерильные Перчатки смотровые	1 шт. 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 2 года 1 пара на 2 года
9.	Водитель санитарного автомобиля (с выездными бригадами отделения неотложной медицинской помощи)	Костюм летний из смешанных тканей Костюм зимний с синтетическим утеплителем Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные	1 шт. 1 шт. 4 пары 1 пара на 2 года
10.	Водитель	При управлении грузовым, специальным автомобилем: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар 1 шт. 12 пар дежурные
11.	Дезинфектор	Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа 1 пара 6 пар 6 пар до износа до износа
12.	Лифтер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
13.	Гардеробщик, оператор ЭВМ	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.
14.	Машинист по стирке и ремонту	Костюм для защиты от общих	1 шт.

	спецодежды	производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 комплект дежурный 6 пар дежурные
15.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа
16.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 1 комплект 2 шт. до износа
17.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
18.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 комплект 6 пар
19.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 комплект
20.	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. 1 пара 1 пара 12 пар 12 пар до износа до износа до износа
21.	Плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Очки защитные	1 шт. 12 пар до износа до износа

		Наплечники защитные	дежурные
22.	Маляр, штукатур	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Головной убор Перчатки с полимерным покрытием Перчатки с точечным покрытием Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 шт. 1 шт. 6 пар 6 пар до износа до износа до износа
23.	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар
24.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 комплект 1 пара 12 пар до износа дежурные дежурные до износа до износа до износа
25.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа
26.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар
27.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации

ГУЗ «Узловская районная больница»

« 09 » 09 2021 г. З.А. Исакина

Приложение № 8

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач

ГУЗ «Узловская районная больница»

« 09 » 09 2021 г. С.Л. Овечко

НОРМЫ

выданы (на 1 работника в месяц) смывающих и обезвреживающих средств работникам ГУЗ «Узловская районная больница» в соответствии с приказом Минздрава России от 17.12.2010 г. № 1122н

№ п/п	Наименование профессий или должностей	Защитные средства					Очищающие средства (мыло или жидкие моющие средства)	Регенерирую щие, восстанавлив ающие средства (кремы, эмульсии)
		Средства гидрофильн ого действия (впитываю щие влагу, увлажняющ ие кожу)	Средства гидрофобно го действия (отталкива ющие влагу, сушащие кожу)	Средства защиты от бактериолог ических вредных факторов (дезинфици рующие)	5	6		
1.	Врачи, медицинские сестры и санитарки операционных блоков, процедурных и перевязочных кабинетов, родовых и послеродовых палат, палат новорожденных	—	100 мл	100 мл	100 мл	для мытья рук: 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах) для мытья тела: 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) для мытья тела:	100 мл	

142

					300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	
2.	Врачи, медицинские сестры, акушерки, кастелянша, санитарки и уборщицы служебных помещений стационаров	—	100 мл	—	для мытья рук: 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	100 мл
3.	Врачи, акушерки, медицинские сестры гинекологических, эндоскопических, стоматологических, кожно-венерологических и инфекционных кабинетов, фельдшерско-акушерских пунктов	—	100 мл	100 мл	для мытья рук: 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	100 мл
4.	Врачи, биологи, фельдшеры-лаборанты, медицинские сестры, лаборанты, санитарки и уборщицы служебных помещений лабораторий, инфекционного и патологоанатомического отделений	—	100 мл	100 мл	для мытья рук: 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	100 мл
5.	Врачи, медицинские сестры, санитарки и уборщицы служебных помещений кабинетов функциональной и ультразвуковой диагностики, рентгенолаборанты, санитарки и уборщицы служебных помещений рентгеновских кабинетов	—	100 мл	—	для мытья рук: 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	100 мл
6.	Врачи, фельдшеры, медицинские сестры, инструктор-методист по лечебной физкультуре, уборщицы служебных помещений поликлиник, Центра здоровья, амбулаторий	—	100 мл	—	для мытья рук: 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	100 мл
7.	Инструктор-дезинфектор, медицинский дезинфектор, медицинская сестра стерилизационной, медицинские сестры по физиотерапии, машинист стирки белья	—	100 мл	—	для мытья рук: 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	100 мл
8.	Врачи-рентгенологи, врачи-методисты,	—	—	—	для мытья рук: 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	100 мл

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации

ГУЗ «Узловская районная больница»

« 09 » 07 2021 г. З.А.Исайкина

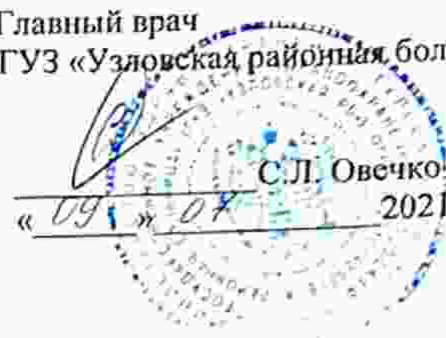


УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач

ГУЗ «Узловская районная больница»

« 09 » 07 2021 г. С.Л. Овечко



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым выдается молоко в соответствии с нормами: 0,5 литра за смену в дни фактической занятости при выполнении работ во вредных условиях труда в течение не менее чем половины рабочей смены

(Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 г. № 45н с изменениями по приказам Минздравсоцразвития РФ от 19.04.2010 г. № 245н и Минтруда России от 20.02.2014 г. № 103н)

№ пп	Профессия	Место работы	Вредные факторы
1.	Фельдшер-лаборант Лаборант	Патологоанатомическое отделение	Формалин, ксилол, толуол, фенол, соляная кислота, хлороформ, ацетон
2.	Медсестра по физиотерапии	Отделения восстановительного лечения, травматологическое и педиатрическое №1 отделения, амбулатории на поселках Брусянский, Каменецкий	Свинец, аэрозоли антибиотиков, пары парафина, бериллий, талий, титан, хром
3.	Инструктор-дезинфектор, дезинфектор	Общепольничный медицинский персонал	Кальций дихлорид 33%