

И.О. главного врача  
ГБУ РО «Стоматологическая  
поликлиника»  
в Семикаракорском  
районе



Ю.В. Подбельцев

«01» ноября 2023 г.

Председатель профсоюзного комитета  
ГБУ РО «Стоматологическая  
поликлиника» в Семикаракорском  
районе



Долгушев С.В.

«01» ноября 2023 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ  
И  
ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ  
ОБЛАСТИ «СТОМАТОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА»  
В СЕМИКАРАКОРСКОМ РАЙОНЕ, ИНН 6132006056  
с 01.01.2024 г. г. по 31.12.2026 г.

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

Регистрационный № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_

Предыдущий коллективный договор  
действовал по 31.10.2023 г.

Семикаракорский район

## **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности учреждения, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

### **1. Стороны и назначение коллективного договора**

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

ГБУ РО «СП» в Семикаракорском районе (далее - Учреждение), в лице главного врача, именуемое далее «Работодатель», и работники Учреждения, в лице профсоюзного комитета ГБУ РО «СП» в Семикаракорском районе (далее – профком).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками Учреждения и Работодателем.

1.3. Работодатель признает право профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников Учреждения.

1.4. Работодатель признает профком единственным полномочным представителем работников Учреждения.

### **2. Предмет договора**

2.1. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников Учреждения гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

2.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством и отраслевым тарифным соглашением по организациям здравоохранения Российской Федерации на 2023-2026 годы (далее - соглашение).

2.3. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

2.4. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон отраслевого тарифного соглашения, направленные на обеспечение социальной защиты работников здравоохранения.

2.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе на вновь принимаемых.

2.6. Настоящий коллективный договор заключается сроком на три года с 01.01.2024 г. по 31.12.2026 г. и вступает в силу со дня принятия решения об его заключении на конференции работников Учреждения.

По истечении указанного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не продлят срок его действия, либо не заключат новый.

Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

2.7. Изменение и дополнение настоящего коллективного договора должно производиться в порядке, установленном для его заключения.

2.8. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашением действие которых распространяется на работников Учреждения.

2.9. Работодатель обязуется не принимать локальных нормативных актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, соглашением и настоящим договором.

2.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

Стороны не могут в одностороннем порядке, в период действия настоящего коллективного договора, прекратить выполнение взятых на себя обязательств, если иное не будет установлено законодательством.

2.11. Лица, предоставляющие работодателя либо, предоставляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.12. Работодатель обязуется всех работников Учреждения (вновь принимаемых при заключении трудового договора) с правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), с коллективным договором, порядком обработки персональных данных работников другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями.

2.13. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни работников:

**Работодатель обязуется**

- добиться стабильного финансового положения Учреждения;
- обеспечить сохранность имущества Учреждения;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- соблюдать трудовое законодательство, законодательство о профсоюзах, условия отраслевого тарифного соглашения по организациям здравоохранения и настоящего коллективного договора;
- своевременно представлять территориальные органы СФР сведения о застрахованных работниках в соответствии с действующим законодательством.

**Профком обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- содействовать эффективной работе Учреждения;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других локальных нормативных актов, действующих в Учреждении.

**Работники обязуются:**

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, принципы врачебной этики и медицинской деонтологии;
- улучшать качество и культуру обслуживания пациентов;
- один раз в пять лет, либо по мере необходимости, пройти курсы повышения квалификации, сдать квалификационный экзамен и получить аккредитацию (медицинские работники);
- беречь имущество Учреждения;
- создавать и хранить благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

### 3. Трудовые отношения

3.1. Стороны договорились, что:

3.1.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются действующим трудовым законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором;

3.1.2. Работодатель предоставляет работникам обусловленную трудовым договором работу и обеспечивает его в течении действия трудового договора.

3.1.3. Работодатель обязуется не нарушать права и гарантии деятельности профессиональных союзов, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

### 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работодатель обеспечивает установленную законодательством Российской Федерации для работников здравоохранения продолжительность рабочего времени и времени отдыха с учетом соблюдения длительности ежедневного (междусменного) отдыха.

4.2. Работа в течении двух смен подряд запрещается.

4.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск медицинским работникам предоставляется продолжительностью 35 календарных дня (28 календарных дней основного отпуска и 7 календарных дней дополнительного отпуска). Ежегодный оплачиваемый отпуск прочему персоналу предоставляется продолжительностью 31 календарный день (28 календарных дней основного отпуска и 3 календарных дня дополнительного отпуска), работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется отпуск 42 календарных дня (28 календарных дней основного отпуска и 7 календарных дней дополнительного отпуска, и 7 календарных дней согласно ст. 117 ТК РФ).

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

4.5. По сравнению с другими работниками инвалиды имеют преимущества, которые установлены законодательно: ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

### 5. Социальные льготы, гарантии и компенсации

#### 5.1. Работодатель обязуется:

- оказывать работникам, при наличии финансовой возможности, из внебюджетных источников, материальную помощь, при обстоятельствах связанных с жилищно – бытовыми условиями, охраной здоровья, санитарно – курортным лечением и отдыхом работников Учреждения и их несовершенно летних детей;
- за добросовестный труд и в связи с уходом на заслуженный отдых выдавать работнику Учреждения вознаграждение в зависимости от стажа работы, в размере до двух месячных окладов, а в связи с юбилейной датой – до одного оклада;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечивать своевременную уплату страховых взносов страховщику;
- предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях:
  - а) бракосочетания - до 3-х дней;
  - б) смерти лица, состоящего с работником в близких родственных отношениях - до 3-х дней;
  - в) работникам, имеющим детей – первоклассников - на 1 день (1 сентября)

- предоставлять работникам «Учреждения» все, предусмотренные действующим законодательством гарантии и компенсации.

## **6. Оплата труда**

6.1. Работодатель при наличии финансовых возможностей вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, за ненормированный день.

Размеры надбавок определяются работодателем, но не могут быть менее 10(десяти) процентов тарифной ставки.

6.2. Зарботная плата выплачивается два раза в месяц (15 и 30 числа каждого месяца), в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка.

6.3. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включают:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором..

6.4. Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Согласно статье 142 Трудового кодекса Российской Федерации за работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок.

6.5. В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

## **7. Условия и охрана труда**

7.1. В соответствии с Федеральным законом «Об основах труда в Российской Федерации» и Трудовым кодексом Российской Федерации:

### **Работодатель обязуется:**

- обеспечить безопасные условия труда всем работникам Учреждения в соответствии с действующими нормативными актами и ежегодным соглашением по охране труда заключенных с профкомом;
- обеспечить инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда;
- обеспечивать в соответствии с законодательством страхование работников от несчастных случаев и медицинское страхование;
- создать комиссию по охране труда.

7.2. Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.3. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить

обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ»

В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда проводится процедура специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

## **8. Права и обязанности профсоюзного комитета**

### **8.1. Профсоюзный комитет имеет право:**

- участвовать в улучшении условий труда работников Учреждения;
- беспрепятственно посещать и осматривать отделения, бытовые и хозяйственные помещения Учреждения для осуществления контроля, за соблюдением правил по охране труда, за выполнением коллективного договора и соглашений;
- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения по вопросам социальной защиты работников Учреждения;
- получать, перечисляемые бесплатно Работодателем на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

### **8.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

- активно участвовать в разработке и реализации планов экономического и социального развития Учреждения, в решении вопросов распределения и использования материальных и финансовых ресурсов, содействовать укреплению производственной и трудовой дисциплины;
- осуществлять контроль, за соблюдением работниками правил внутреннего трудового распорядка, настоящего коллективного договора, правил и норм по охране труда технике безопасности и производственной санитарии;
- контролировать правильность заключения и расторжения трудовых договоров с работниками Учреждения, подготовку и повышение квалификации кадров;
- оказывать практическую помощь в проведении аттестации рабочих мест.

## **9. Разрешение коллективных трудовых споров**

9.1. Работодатель и профком берут на себя обязательство в течение всего периода действия коллективного договора принимать меры к урегулированию и разрешению возникших споров, в том числе и индивидуальных.

9.2. В случае возникновения конфликтов (трудовых споров) по вопросам, включенным в настоящий коллективный договор, профком содействует их урегулированию всеми законными способами, избегая организации забастовок.

Приложение №1 к коллективному договору – Правила внутреннего распорядка.

Приложение №2 к коллективному договору – Положение об оплате труда.

## **ПРАВИЛА**

### **ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ ГБУ РО «СТОМАТОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА» В СЕМИКАРАКОРСКОМ РАЙОНЕ**

#### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Трудовой распорядок в ГБУ РО «СП» в Семикаракорском районе (далее – «Учреждение», либо «Работодатель»), устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (далее – Правила).

1.2. Правила регламентируются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами порядок приема на работу и увольнения, основные права и обязанности работников Учреждения, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением, основные права и обязанности работодателя, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.3. Правила направлены на укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени и обеспечение на этой основе повышения производительности труда и качества работы.

1.4. Вопросы, связанные с применением Правил решаются Работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и настоящими Правилами, с учетом мнения профсоюзного комитета.

#### **II. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора с Учреждением в письменной форме.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в Учреждение, предъявляет список документов согласно ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

2.3. До момента заключения трудового договора работодатель знакомит работника под подпись с локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, в том числе с настоящими правилами.

2.4. В трудовом договоре может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки соответствия работника поручаемой ему работе. При этом:

- если в трудовом договоре отсутствует условие об испытании, то работник считается принятым без испытания;

- в период испытания на работника распространяются все нормы трудового законодательства, коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов;

- срок испытания не может превышать 3-х месяцев. При заключении срочного трудового договора на срок от 2-х до 6-ти месяцев испытание не может превышать 2-х недель;

- в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и иные периоды, когда он фактически отсутствовал на работе;

2.5. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных действующим законодательством.

2.6. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывают работник и работодатель. Один экземпляр остается у работника, другой у работодателя. На экземпляре трудового договора работодателя работник ставит свою подпись о получении экземпляра трудового договора.

2.7. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

2.8. После заключения трудового договора работодатель издает приказ (распоряжение) о приеме работника на работу. Работника знакомят с приказом под роспись в 3-х дневный срок с даты фактического начала работы.

2.9. Работодатель ведет трудовые книжки каждого работника, проработавшего свыше 5-ти дней, если эта работа является для работников основной (кроме случаев, когда сведения о трудовой деятельности ведутся в электронном виде на основании ч. 3, 8 ст. 2 Федерального закона от 16.12.19 № 439-ФЗ).

2.10. Прекращение трудовых отношений производится в соответствии со ст.84.1 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

2.11. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. Работника под роспись знакомят с приказом. Если ознакомление невозможно, либо работник от него отказывается, работодатель делает соответствующую запись на приказе.

2.12. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку (при ее наличии), либо предоставить сведения о трудовой деятельности у работодателя (если работник отказался от ведения трудовой книжки).

2.12. В день увольнения работодатель выплачивает работнику все суммы, причитающиеся работнику.

2.13. Трудовые книжки (их дубликаты), не полученные работниками при увольнении, работодатель хранит до востребования, либо в течение 50-ти лет (трудовые книжки, оформленные до 2003 года — в течение 75-ти лет), в соответствии с п. 449 перечня типовых управленческих архивных документов, утв. приказом Росархива от 20.12.19 № 236.

2.13. Личные дела работников хранятся 75 лет в соответствии с п. 444 перечня типовых управленческих архивных документов, утв. приказом Росархива от 20.12.19 № 236.

### III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

#### **3.1. Работник Учреждения имеет право:**

3.1.1. На заключение, изменения и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством;

3.1.2. На предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. На производственные и социально- бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;

3.1.4. На охрану труда;

3.1.5. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.6. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

3.1.7. На возмещение ущерба причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;

3.1.8. На объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;

3.1.9. На обязательное социальное страхование, в случаях предусмотренных федеральными законами;

3.1.10. на время отдыха;

3.1.11. На участие во внебюджетной деятельности Учреждения по оказанию медицинских услуг в сфере добровольного медицинского страхования, платных медицинских услуг и договоров с организациями на медицинское обслуживание.

### **3.2. Работники Учреждения обязаны:**

3.2.1. Работать честно и добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять приказы, распоряжения и указания Работодателя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

3.2.2. Повышать качество и культуру оказания медицинской помощи населению, внедрять в практику современные достижения медицинской науки и техники, пропагандировать санитарно – гигиенические знания среди населения;

3.2.3. Соблюдать профессиональные обязанности медицинских работников, принципы врачебной этики и медицинской деонтологии;

3.2.4. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные действующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

3.2.5. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, либо препятствующей или затрудняющей нормальное производство работы (простой, авария);

3.2.6. Содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, а оборудование и приспособления в исправном и надлежащем санитарно – техническом состоянии;

3.2.7. Беречь и сохранять имущество Работодателя (приборы, оборудование и инструментарий), эффективно использовать лекарственные средства для лечения и профилактики болезней;

3.2.8. Систематически самостоятельно повышать свою профессиональную квалификацию.

Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности определяется профессиональными обязанностями работников, предусмотренными положениями, должностными инструкциями, техническими правилами и другими документами, утвержденными в установленном порядке, а также тарифно – квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

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

4.1.1. На управление Учреждением и принятие решений, в пределах установленных полномочий;

4.1.2. На заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками;

4.1.3. На организацию условий труда, определяемых по соглашению с собственником Учреждения;

4.1.4. На поощрение работников и применение дисциплинарных взысканий к нарушителям трудовой дисциплины;

4.1.5. На принятие локальных нормативных актов.

### **4.2. Работодатель обязан:**

4.2.1. Соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

4.2.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- 4.2.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 4.2.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством;
- 4.2.5. Принимать локальные нормативные акты;
- 4.2.6. Разрабатывать планы социального развития Учреждения и обеспечивать их выполнение;
- 4.2.7. Своевременно и в полном размере выплачивать работникам Учреждения, обусловленную трудовыми договорами, заработную плату – 2 раза в месяц (15 и 30 числа каждого месяца);
- 4.2.8. Осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников Учреждения;
- 4.2.9. Обеспечить организацию работы по привлечению внебюджетных средств (добровольное медицинское страхование, платные медицинские услуги, договоры с организациями на медицинское обслуживание) для улучшения социального положения работников и развития материально – технической базы Учреждения;
- 4.2.10. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

Работодатель имеет также другие обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, а также локальными нормативными актами Учреждения, содержащими нормы трудового права.

## V. РЕЖИМ РАБОТЫ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени немедицинских работников Учреждения не может превышать 40 часов в неделю.

5.2. Для медицинских работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется действующим законодательством.

Особенности режима рабочего времени отражаются в заключаемых с работниками трудовых договорах.

5.3. Продолжительность рабочей недели составляет пять дней. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня – суббота и воскресенье.

5.4. Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания при пятидневной рабочей неделе устанавливается следующее:

№ п/п	Наименование отделов	Дни недели	Начало работы	Перерыв	Окончание работы
1.	Административно – управленческий персонал	понедельник	8.00	12.00 - 13.00	17.00
		– четверг пятница	08.00	12.00 - 13.00	16.00
2.	Работники поликлиники	По графику сменности в период – 8.00 – 20.00			
3.	Водитель	понедельник - пятница	8.00	12.00 – 13.00	17.00

### Режим работы поликлиники

В рабочие дни	С 8.00 до 20.00
В субботние	С 8.00 до 12.00

Работникам поликлиники предоставляются выходные дни в соответствии с графиком работ.

5.5. На работах, связанных с оказанием медицинской помощи населению, применяется суммированный учет рабочего времени. Продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания, перерыва для отдыха и приема пищи, при этом режиме работы, определяется графиками сменности, при составлении которых учитывается мнение представительного органа работников.

5.6. До начала работы каждый работник обязан отметить в журнале свой приход на работу, а по окончании рабочего дня – уход с работы. Время переодевания перед началом и после окончания рабочего дня не входит в учет рабочего времени.

5.7. Порядок учета рабочего времени вне пределов Учреждения (например, оказание врачами помощи на дому) устанавливается Работодателем.

5.8. Продолжение работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, признается сверхурочной и требует письменного согласия работника. При неполучении такого согласия, работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

5.9. Привлечение работников к сверхурочным работам производится в соответствии с действующим законодательством.

5.10. Запрещается в рабочее время:

- отвлекать работников от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью (всевозможные слеты, митинги, семинары, спортивные соревнования, туристические поездки и т. Д.);
- созывать собрания, заседания, различного рода совещания по общественным делам.

5.11. Работникам, которые в соответствии с действующим законодательством имеют сокращенную продолжительность рабочего времени – 6 часов и менее обеденный перерыв не предоставляется.

5.12. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязуется обеспечить возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Устанавливается следующий перечень таких работ:

- Гардеробщик;
- Водитель;
- Все врачи, кроме главного врача, заведующий лечебно-хирургическим отделением;
- Все средние медицинские работники, занятые обслуживанием пациентов;
- Весь младший медицинский персонал, занятый обслуживанием пациентов.

Местом приема пищи работников в поликлинике – рабочее место.

5.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск медицинским работникам предоставляется продолжительностью 35 календарных дня (28 календарных дней основного отпуска и 7 календарных дней дополнительного отпуска). Ежегодный оплачиваемый отпуск прочему персоналу предоставляется продолжительностью 31 календарный день (28 календарных дней основного отпуска и 3 календарных дня дополнительного отпуска), работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется отпуск 42 календарных дня (28 календарных дней основного отпуска и 7 календарных дней дополнительного отпуска, и 7 календарных дней согласно ст. 117 ТК РФ). По сравнению с другими работниками инвалиды имеют преимущества, которые установлены законодательно: ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым администрацией с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник и его непосредственный руководитель извещаются не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

## VI. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

### МЕРЫ ПОощРЕНИЯ

6.1. За добросовестное исполнение работником своих трудовых обязанностей, успехи в оказании медицинской помощи населению, за продолжительную и безупречную работу, внедрение передовых методов труда и другие достижения в работе применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение почетной грамотой;
- занесение на Доску Почета;
- представление к отраслевым и правительственным наградам.

6.2. поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку.

### ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

6.3. за совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за неоднократное исполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если имеет дисциплинарное взыскание, однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течении рабочего дня), появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (ст. 81 Трудового кодекса РФ).

6.4. До применения дисциплинарного взыскания от работника учреждения должно быть затребовано объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При применении взыскания учитывается тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен.

6.5. приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течении трех рабочих дней со дня его издания.

6.6. Независимо от применяемых мер дисциплинарного взыскания работник, совершивший дисциплинарный поступок, лишается премии и (или) выплат стимулирующего характера, производимых из средств ОМС и внебюджетных средств.

## VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ростовской области «Стоматологическая поликлиника» в Семикаракорском районе.

### Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ростовской области «Стоматологическая поликлиника» в Семикаракорском районе, работников государственных бюджетных учреждений здравоохранения, и включает в себя:

порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников государственных учреждений;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

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

Положение об оплате труда работников государственных учреждений утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Лица (кроме медицинских и фармацевтических работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным

работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

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

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

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

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

1.6. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в пределах выделенных средств.

1.7. Зарплата работников государственных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## Раздел 2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников государственных учреждений

### 2.1. Установление должностных окладов (ставок заработной платы).

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

Размеры должностных окладов и ставок заработной платы устанавливаются локальными нормативными актами государственных учреждений самостоятельно, но не ниже минимальных, установленных настоящим примерным положением.

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

2.1.2. Должностные оклады медицинских работников государственных учреждений устанавливаются на основе профессиональных квалификационных

групп (далее – ПКГ) должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития России (далее – Минздравсоцразвития России) от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	6679
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1-й квалификационный уровень	7350
2-й квалификационный уровень	7720
3-й квалификационный уровень	8107
4-й квалификационный уровень	8493
5-й квалификационный уровень	8903
ПКГ «Врачи и провизоры»	
1-й квалификационный уровень	8662
2-й квалификационный уровень	8909
3-й квалификационный уровень	9354
4-й квалификационный уровень	10177
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	
1-й квалификационный уровень	10820
2-й квалификационный уровень	11488

2.1.3. Должностные оклады работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг государственных учреждений, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 2.

## Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» в учреждениях здравоохранения	8107
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
1-й квалификационный уровень	8493
2-й квалификационный уровень	8909

Примечания к подпункту 2.1.3:

Должности, предусмотренные пунктом 1.3. приказа Министерства здравоохранения России от 20.12.2012 № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников», относятся ко 2-му квалификационному уровню ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг».

2.1.4. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 3.

## Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	6123
2-й квалификационный уровень	6418

ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	6737
2-й квалификационный уровень	7076
3-й квалификационный уровень	7432
4-й квалификационный уровень	7784
5-й квалификационный уровень	
I – III группы по оплате труда руководителей	9919
IV – V группы по оплате труда руководителей	9450
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	7784
2-й квалификационный уровень	8167
3-й квалификационный уровень	8573
4-й квалификационный уровень	9001
5-й квалификационный уровень	9450
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	
I – III группы по оплате труда руководителей	10420
IV – V группы по оплате труда руководителей	9919
Профессиональные квалификационные группы	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2
2-й квалификационный уровень	11509

2.1.5. Ставки заработной платы для рабочих профессий устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень:	

1-й квалификационный разряд	5033
2-й квалификационный разряд	5326
3-й квалификационный разряд	5636
2-й квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень:	
4-й квалификационный разряд	5984
5-й квалификационный разряд	6332
2-й квалификационный уровень:	
6-й квалификационный разряд	6696
7-й квалификационный разряд	7076
3-й квалификационный уровень	7493
4-й квалификационный уровень	8033

2.1.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений государственных учреждений, устанавливается 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

### Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

В государственных учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам специальной

оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее 0,04 от должностного оклада (ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

Руководителями государственных учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

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

3.2.3. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, в связи с чем, могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

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

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

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

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

Для эффективной работы учреждений здравоохранения при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата,

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

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

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

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

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

При установлении доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада, ставки заработной платы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

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

3.4.6. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, не входящую в должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

#### Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

В государственных учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников государственных учреждений устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается среднему медицинскому персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), младшему медицинскому персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), врачам, работникам, имеющим высшее медицинское или иное высшее образование, предоставляющим медицинские услуги (обеспечивающим предоставление медицинских услуг), в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

Конкретные размеры и порядок установления надбавки утверждаются приказом руководителя государственного учреждения в пределах средств бюджета, предусмотренных государственному учреждению на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ в размере до 2,0 устанавливается работникам государственных учреждений в пределах фонда оплаты труда.

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

4.5.2. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

для выплаты работникам учреждения – руководителем государственного учреждения;

для выплаты руководителю государственного учреждения – Министерством здравоохранения Ростовской области.

Выплата к должностному окладу за качество выполняемых работ руководителю учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливается согласно положения о порядке формирования, распределения выплат стимулирующего характера.

4.6. В целях обеспечения стабильности кадрового состава работникам государственных учреждений устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы к должностному окладу (ставке заработной платы). Размеры надбавки за стаж непрерывной работы приведены в таблице № 6:

Таблица № 6

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы

№ п/п	Перечень учреждений (структурных подразделений)	Категория работающих	Размер надбавки
1.	Учреждения здравоохранения	медицинский и прочий персонал, руководитель учреждения, заместители руководителя и главный бухгалтер (за исключением предусмотренных в пунктах 1 – 4 таблицы) при непрерывной работе в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения:	0,08 0,12
		от 3 до 5 лет	
		свыше 5 лет	

Примечания к пункту 4.6:

1. В тех случаях, когда надбавка, предусмотренная пунктами 1 – 4, не распространяется на работников данных учреждений (подразделений), применяется повышающий коэффициент, предусмотренный пунктом 5 настоящей таблицы.

2. Порядок исчисления срока непрерывной работы для установления выплат за стаж непрерывной работы определяется приказом Министерства здравоохранения Ростовской области от 19.09.2016 № 1542 «О порядке исчисления срока непрерывной работы»

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

В других случаях на указанные должности (профессии) распространяется выплата, предусмотренная пунктом 5 настоящей таблицы.

4.7. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам государственных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры надбавки за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 0,08;

от 5 до 10 лет – 0,12;

от 10 до 15 лет – 0,16;

свыше 15 лет – 0,24.

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

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

4.8. При определении размера надбавки за стаж непрерывной работы и выплаты за выслугу лет применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент не может превышать:

для медицинского и прочего персонала, руководителей учреждений, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений здравоохранения – 0,24.

4.9. В системе оплаты труда работников государственного учреждения предусматривается премия по итогам работы, выплачиваемая с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемая на основе показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем государственного учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется по решению руководителя государственного учреждения в соответствии с Положением о премировании в пределах бюджетных ассигнований (средств обязательного медицинского страхования) на оплату труда работников.

Премирование руководителя государственного учреждения производится в соответствии с приказом, утвержденным Министерством здравоохранения Ростовской области.

4.9.1. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

- перевыполнение норм нагрузки;
- участие в областных и муниципальных программах;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

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

4.9.3. Премирование руководителя государственного учреждения производится Министерством здравоохранения Ростовской области с учетом целевых показателей эффективности деятельности государственного учреждения.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с приказом о премировании.

4.10. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, может направляться как на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги,

так и другим работникам в соответствии с локальным нормативным актом государственного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается государственным учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год, день медицинского работника (далее – премияльные выплаты) осуществляются за счет средств фонда оплаты труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

Размер премий зависит от выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и наличия финансовых возможностей для формирования премиального фонда.

Премияльные выплаты не выплачиваются при наличии дисциплинарного взыскания.

Размер премияльных выплат не может превышать трех должностных окладов с учетом поправочного коэффициента по пятой группе по оплате труда.

Премияльные выплаты начисляются на основании приказа учреждения. При этом сумма премии начисляется в целых числах.

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

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

Размер премияльных выплат по итогам работы рассчитывается по формуле:

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

Премия – размер премияльных выплат;

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

НормаРабВр – норма рабочего времени за отчетный период согласно производственному календарю;

ФактОтрРабВр – фактически отработанная норма рабочего времени за отчетный период;

БаллыМакс – максимальное количество баллов, определенных в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности учреждения;

БаллыФакт – фактическое количество баллов за отчетный период, определенных в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности главного врача учреждения.

4.11. С целью стимулирования работников к качественному результату труда работникам государственных учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за квалификацию медицинским работникам;

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

выплаты за классность водителям автомобилей.

4.11.1. В целях стимулирования медицинских работников, работающих в государственных учреждениях здравоохранения, к повышению профессиональной квалификации и компетенции устанавливается выплата за квалификацию согласно таблице № 7.

Таблица № 7

#### Размер выплаты за квалификацию

Наличие квалификационной категории	Медицинские (фармацевтические) работники муниципального учреждения здравоохранения*
1	2
Второй	до 0,10
Первой	до 0,15
Высшей	до 0,20

Специалистам и руководителям структурных подразделений государственных учреждений из числа медицинских работников устанавливается выплата за квалификацию.

Решение об установлении выплаты за квалификацию принимается руководителем государственного учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.11.3. Выплата за классность водителям автомобилей устанавливается трактористам и водителям автомобилей всех типов: имеющим 1-й класс – в размере до 23 процентов, 2-й класс – в размере до 9 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.11.4. Система премирования за счет средств обязательного медицинского страхования разрабатывается государственным учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя государственного учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей и согласно таблице № 8.

Таблица № 8

Размер должностного оклада  
руководителя учреждения здравоохранения

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

5.4. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Размер должностного оклада руководителя государственного учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 5.2 настоящего раздела в зависимости от группы по оплате труда, рассчитанной исходя из мощности.

5.5. Руководителям государственных учреждений их заместителям-врачам устанавливается выплата к должностному окладу за квалификационную категорию в следующих размерах:

Второй квалификационной категории – до 0,10;

первой квалификационной категории – до 0,15;

высшей квалификационной категории – до 0,20.

Руководителям государственных учреждений с высшим медицинским образованием, квалификационная категория учитывается по любой специальности.

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

В случае отказа руководителей государственных учреждений из числа медицинских работников от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

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

5.7. Руководителям государственных учреждений и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего приложения.

5.8. Врачам-руководителям государственных учреждений разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25

процентов должностного оклада врача соответствующей специальности с учетом повышающего коэффициента за квалификацию и выплаты за работу во вредных условиях труда.

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

5.9. Руководителям государственных учреждений устанавливается предельная кратность дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава государственного учреждения (без учета руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 1 до 6 за финансовый год. Размеры предельной кратности дохода руководителя государственного учреждения определяются в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

Размеры предельного соотношения дохода  
руководителя государственного учреждения (филиала)

Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек)	Предельная кратность
1	2
До 100	до 3,0
От 101 до 250	до 3,5
От 250 до 500	до 4,0
От 500 до 750	до 5,0
От 750 до 1000	до 5,5
От 1000 и выше	до 6,0

Предельное соотношение доходов главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного руководителю, на 0,5.

Ответственность за соблюдение предельного соотношения несут руководители государственных учреждений, главные бухгалтеры и заместители руководителей по экономическим вопросам.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей больничных учреждений, центров, диспансеров, имеющих стационары, приведены в таблице № 10:

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

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

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

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