

Представитель трудового коллектива:

**Председатель
первичной профсоюзной организации
ГБУЗ**

«Городская детская поликлиника»



М.Б. Ермолаева

«10» июля 2025 года

М.п.

Представитель работодателя:

**Главный врач
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
«Городская детская поликлиника»**



А.А. Еремин

«10» июля 2025 года

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Городская детская поликлиника»
(ГБУЗ «Городская детская поликлиника»)
на 2025 – 2028 гг.

Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.	
10 07 2025	
Регистрационный № 448	
Специалист	

**Принят «10» июля 2025 года на конференции
трудового коллектива работников
государственного бюджетного учреждения
здравоохранения «Городская детская поликлиника»
и вступает в силу с «12» июля 2025 года**

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения
2. Защита персональных данных работников
3. Трудовой договор
4. Рабочее время
5. Время отдыха
6. Оплата и нормирование труда
7. Охрана труда
8. Профессиональная подготовка
9. Занятость и условия высвобождения работников
10. Гарантии и компенсации
11. Гарантии первичной профсоюзной организации
12. Право первичной профсоюзной организации на осуществление контроля за соблюдением норм трудового законодательства
13. Разрешение трудовых споров
14. Заключительные положения
15. Приложения к коллективному договору:
 - Перечень подразделений и должностей продолжительность рабочего времени (Приложение № 1)
 - Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (Приложение № 2)
 - Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская детская поликлиника» (Приложение №3)
 - Положение о премировании работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская детская поликлиника» (Приложение №4)
 - Соглашение по охране труда ГБУЗ «Городская детская поликлиника» (Приложение № 5)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые правоотношения в государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Городская детская поликлиника» (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Городская детская поликлиника», далее – работодатель, в лице представителя - Главного врача ГБУЗ «Городская детская поликлиника» Еремина Александра Александровича,

- Работники, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - председателя первичной профсоюзной организации ГБУЗ «Городская детская поликлиника» (далее – первичная профсоюзная организация) Ермолаевой Марины Борисовны.

1.2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы эффективного управления и формирования социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующих её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- создания благоприятного психологического климата и высокой культуры в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшение условий и охраны труда, социальных гарантий и других вопросов, определенных Сторонами.

1.4. Коллективный договор распространяет свое действие на всех работников учреждения, не зависимо от членства в профсоюзе, стажа и опыта работы, а также на внешних совместителей и лиц, работающих по срочным трудовым договорам. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, имеют право уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. 30 Трудового кодекса РФ).

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года (с 2025 года по 2028 год) и вступает в силу с «12» июля 2025 г. (ч. 1 ст. 43 Трудового кодекса РФ).

1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в течение срока его действия на основании решения общего собрания (конференции) трудового коллектива и оформляются в письменной форме в виде дополнительного соглашения к коллективному договору.

1.7. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.7.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законом порядке, условия и положения коллективного договора и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в трудовом договоре и в пункте 6.7 коллективного договора;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, расходными материалами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- 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 Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- обеспечивать безопасные условия и охрану труда рабочих мест;

- создавать возможность участия работников в спортивно – массовых, культурно – массовых мероприятиях и общественной жизни учреждения;

- содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести новую профессию (при производственной необходимости);

- обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации, работодатель обязуется предоставить работнику, с его согласия, другую подходящую работу, с оплатой не ниже, чем была предусмотрена трудовым договором;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора (соглашения) и контроля за его выполнением;

- при принятии локальных нормативных актов, решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с выборными органами первичной профсоюзной организации в установленном порядке и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.7.2. Первичная профсоюзная организация как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими первичной профсоюзной организации методами, нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка. Нацеливать работников на соблюдение в трудовых отношениях действующего законодательства, иных нормативно-правовых актов, локальных нормативных актов, соглашений, действие которых распространяется на организацию трудовых и социальных отношений в учреждении в установленном законом порядке, условий коллективного договора, трудовых договоров;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий охраны труда;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда;

- в случае необходимости вносить в соответствующие органы предложение о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц учреждения, которые нарушают трудовое законодательство;

- осуществлять контроль за соблюдением работниками положений настоящего коллективного договора и соблюдением работодателем обязательств, предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка и коллективного договора;

- в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые первичной профсоюзной организацией предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступают организаторами коллективных действий с целью давления на работодателя;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

- защищать индивидуальные, коллективные, социально-трудовые, профессиональные, экономические и иные права и интересы членов первичной профсоюзной организации.

1.7.3. Работники обязуются:

- добросовестно соблюдать условия и выполнять положения коллективного договора, трудового договора (дополнительных соглашений), соблюдать условия иных нормативных актов учреждения, своевременно и точно выполнять распоряжения непосредственного руководителя;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину, рационально организовывать свой труд и использовать рабочее время для исполнения трудовых обязанностей;

- способствовать повышению эффективности производства, росту производительности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя, использовать его рационально и строго по целевому назначению, а также бережно относиться к имуществу других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, во всех структурных подразделениях и на территории учреждения;

- подтверждать сертификат специалиста и повышение квалификации, не реже чем один раз в пять лет;

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, принятые без соблюдения установленного ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации, порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

1.9. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;

- Трудовым кодексом Российской Федерации;

- Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с последующими изменениями)

1.10. За три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора, стороны обязуются вступить в переговоры по заключению нового коллективного договора или о продлении действующего. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ч. 2 ст. 43 Трудового кодекса РФ).

Условия, установленные настоящим коллективным договором, сохраняет свое действие до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В период действия коллективного договора стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

2. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ

2.1. Персональные данные работника - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями, касающаяся конкретного работника.

2.2. Обработка персональных данных – это действия с персональными данными, включающие в себя сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, распространение (в том числе передачу), обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных.

2.3. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и коллектив работников при обработке персональных данных договорились соблюдать следующие общие требования:

2.3.1. Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества, проведения внутренних служебных расследований с участием Профсоюза.

2.3.2. При определении объема и содержания, обрабатываемых персональных данных работника, работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.3.3. Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника, возможно, получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствия отказа работника дать письменное согласие на их получение.

2.3.4. Работодатель не имеет право получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях, частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции РФ, работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

2.3.5. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.3.6. Порядок обработки персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований трудового законодательства и иных федеральных законов.

2.3.7. Доступ к персональным данным работника имеют:

2.3.7.1. в соответствии с возложенными должностными обязанностями:

- главный врач, главный бухгалтер и работники бухгалтерии, начальник отдела кадров и работники отдела кадров, начальник планово-экономического отдела и работники планово-экономического отдела, заместители главного врача, специалист, осуществляющий

администрирование локально-вычислительных сетей, руководитель службы охраны труда, главная медицинская сестра,

- первичная профсоюзная организация, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профессионального союза работников здравоохранения РФ, для реализации прав и выполнения обязанностей, возложенных на первичную профсоюзную организацию настоящим коллективным договором.

2.3.7.2. для ведения учетной документации в подразделениях (табеля, графика работы (сменности), распределения стимулирующих выплат): руководители (заведующие, начальники) подразделений, старшие медицинские сестры.

2.4. Работодатель осуществляет сбор и хранение персональных данных работника, касающихся только данных, необходимых для выполнения трудовых обязанностей (профессиональные и связанные с ними данные). По устному распоряжению работодателя, в случаях, когда самостоятельно своими силами со стороны работодателя сбор данных затруднен или невозможен, работник обязан представить работодателю интересующие его данные. Запрещается сбор персональных данных работника, касающихся личной (частной) жизни работника (глава 14 Трудового кодекса РФ).

2.5. Работодатель не вправе разглашать сведения, касающиеся персональных данных работника.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. 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, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Все трудовые правоотношения работников с работодателем строятся только на добровольной основе путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны (ст. 67 Трудового кодекса РФ).

3.2. Порядок организации и формирования трудовых отношений в учреждении осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

3.3. Трудовой договор заключается только в письменной форме. Договор оформляется надлежащим образом (дата совершения договора, место совершения договора, скрепление договора печатью юридического лица и т.п.) и составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

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

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в отделе кадров учреждения. При подписании трудового договора работник подписывает Согласие на обработку персональных данных.

3.4. В трудовых договорах не могут предусматриваться условия, ухудшающие положение работников по отношению к действующему трудовому законодательству (ч. 4 ст. 57 Трудового кодекса РФ), Отраслевому соглашению и настоящему коллективному договору.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 Трудового кодекса РФ).

3.6. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (ч. 1 ст. 58 Трудового кодекса РФ). Срочный трудовой договор может быть заключен только в том случае, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (статьи 56, 58, 59 Трудового кодекса РФ).

3.7. Прием работника на работу осуществляется на вакантные должности с учетом его образования, квалификации, опыта работы и других требований не противоречащим требованиям профессионального стандарта по его трудовой функции.

3.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с действующим в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, коллективным договором и системой оплаты труда.

3.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.10. 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 РФ.

3.11. 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 Трудового кодекса РФ. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода, либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

3.13. Не требует согласия работника в случае перемещения его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ч. 3 ст. 72.1 Трудового кодекса РФ).

3.14. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ч. 1 ст. 74 Трудового кодекса РФ).

3.15. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

3.16. Расторжение трудового договора может иметь место только по основаниям и на условиях, прямо предусмотренных законодательством (глава 13 Трудового кодекса РФ).

3.17. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством в соответствии со ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Трудовой договор может быть в любое время, расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 Трудового кодекса РФ).

3.18. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующей выполнению работы по договору, и по другим уважительным причинам.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ расторгается по истечении определенного сезона.

3.19. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме, не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случае, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ч. 3 ст. 80 трудового кодекса РФ).

3.20. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность) (ч. 3 ст. 84.1 Трудового кодекса РФ).

3.21. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 Трудового кодекса РФ. По письменному

заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ со ссылкой на соответствующую часть (пункт) статьи Трудового кодекса РФ.

3.22. Работники имеют право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60.1 Трудового кодекса РФ).

3.23. По письменному заявлению работника, работодатель обязан не позднее 3-х дней со дня подачи заявления, выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, о переводах на другую работу, об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате и периоде работы у данного работодателя, а также другие документы, содержащие сведения о работе). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены и предоставлены работнику безвозмездно (ст. 62 Трудового кодекса РФ).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Режим рабочего времени в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации, и графиками работы (сменности), составленными с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работникам, работающим в условиях нормальной продолжительности рабочего времени устанавливается восьмичасовая пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, в субботу и воскресенье (ч. 1 ст. 100 Трудового кодекса РФ). Продолжительность рабочего времени для медицинских работников устанавливается 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени отдельных категорий медицинских работников определяется Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» (с последующими изменениями).

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, устанавливается в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса РФ.

4.5. Для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (абзац 4 ч. 1 ст. 92 Трудового кодекса РФ).

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

4.7. Конкретная продолжительность рабочего дня (смены) работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом учреждения, Перечнем подразделений и должностей продолжительность рабочего времени, являющимся Приложением №1 к коллективному договору и графиками работы (сменности), с учетом требований трудового законодательства.

4.8. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и в последствие неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель, в случаях прямо предусмотренных законом, обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет); а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ч.2 ст.93 Трудового кодекса РФ).

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

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

4.9. Сверхурочные работы могут иметь место в случаях, предусмотренных законом. Сверхурочными считаются работы, производимые работниками по инициативе работодателя сверх нормальной продолжительности рабочего времени (ч. 1 ст. 99 Трудового кодекса РФ).

4.10. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия самого работника в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 99 Трудового кодекса РФ и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 99 Трудового кодекса РФ в соответствии с издаваемым приказом по учреждению. Данный приказ издается за три дня до фактического привлечения работника к выполнению данных работ, с обязательным ознакомлением данного работника с приказом в день издания приказа или в 3-хдневный срок с момента издания приказа под личную подпись привлекаемого работника.

4.11. К сверхурочным работам не допускается привлечение беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с трудовым законодательством (ч. 5 ст. 99 Трудового кодекса РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Руководитель учреждения обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.12. 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 (часть 1 статьи 60.2 Трудового кодекса РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), 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 (ст. 60.2 Трудового кодекса РФ).

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.

4.13. В учреждении устанавливается работа в условиях ненормированного рабочего времени. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ч.1 ст. 101 Трудового кодекса РФ).

На работников с ненормированным рабочим днем распространяются нормы о продолжительности работы (смены), о времени начала и окончания работы, эти работники на общих основаниях освобождаются от работы в выходные дни и в нерабочие праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса РФ).

Работу сверх установленной продолжительности рабочего времени компенсируют предоставлением ежегодного дополнительного отпуска, продолжительность которого определяется в Приложении № 2 «Перечень должностей работников, которым установлен ненормированный рабочий день» к коллективному договору.

4.14. Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема оказываемых услуг. Продолжительность рабочего дня, время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяются графиками сменности. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.15. График работы (сменности) составляется таким образом, чтобы рабочее время равномерно распределялось по рабочим дням в течение всего учетного периода и не превышало установленной законодательством (или соглашением сторон) нормы рабочих часов, в целях обеспечения наиболее эффективного режима работы структурных подразделений учреждения. Графики работы (сменности) разрабатываются руководителями структурных подразделений и утверждаются заместителем главного врача по медицинской части.

При составлении графиков работы (сменности) работодатель учитывает рекомендаций экономистов и мнение трудовых коллективов (ст. 103 Трудового кодекса РФ) в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

Графики работы (сменности) доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Ознакомление работника с данными графиками происходит под личную роспись. Переход из одной смены в другую происходит в соответствии с графиками работы (сменности).

4.16. По приказу главного врача, при наличии производственной необходимости, по докладной руководителя подразделения к отдельным работникам может применяться суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

4.17. В соответствии со ст. 282 Трудового кодекса РФ совместительством является, выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

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

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (ст. 284 Трудового кодекса РФ).

4.18. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Между окончанием основной работы и началом работы по совместительству обязательно предоставление работнику перерыва длительностью 15 минут, если не требуется переезд к месту работы по совместительству, и перерыва длительностью 30 минут при необходимости переезда.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4.19. Работы в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании его письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, оформляется приказом главного врача, где указываются работники, привлекаемые к работам и причины их привлечения в выходные и нерабочие праздничные дни.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Нерабочие праздничные дни установлены ст. 112 Трудового кодекса РФ.

4.20. Председатель первичной профсоюзной организации выполняет свои обязанности по защите и представительству интересов работников в рабочее время одновременно с выполнением обязанностей по должности, которую занимает в учреждении.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.2. Согласно п. 5 ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на отдых. Работнику, работающему по трудовому договору, гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

5.3. В учреждении устанавливаются следующие виды отдыха (ст. 107 Трудового кодекса РФ):

- перерывы в течение рабочего дня (смены),
- ежедневный (междусменный) отдых,
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых),
- нерабочие праздничные дни,

- отпуска.

5.4. Всем медицинским и фармацевтическим работникам, кроме работников кабинетов неотложной помощи, предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, по скользящему графику, в зависимости от режима работы подразделения, который не включается в рабочее время.

Медицинским работникам в кабинетах неотложной помощи, которым по условиям работы невозможно установить фиксированное время перерыва для отдыха и питания, должна быть представлена возможность отдыха и приема пищи в течение рабочего времени (не менее двух раз в течение смены по 15 минут). При этом время начала отдыха и его продолжительность медицинский работник определяет самостоятельно (либо по согласованию с непосредственным руководителем) в зависимости от оперативной обстановки, исходя из того, что интересы пациента при любых обстоятельствах являются безусловным приоритетом.

Время начала перерыва для отдыха и питания и его окончания определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы (сменности). Отказ от данного отдыха, сокращение рабочего времени на период данного отдыха, введение иных ограничений по пользованию данного отдыха недопустимо.

5.5. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 110 Трудового кодекса РФ).

5.6. При пятидневной рабочей неделе с односменным режимом работы работникам предоставляются два выходных дня – в субботу и воскресенье, при шестидневной рабочей неделе предоставляется один выходной день – воскресенье.

Работникам, работающим с предоставлением выходных дней по скользящему графику, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы (сменности), утвержденным администрацией учреждения.

5.7. В учреждении устанавливаются нерабочие праздничные дни в соответствии с действующим законодательством (ч. 1 ст. 112 Трудового кодекса РФ). При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, перечисленными в абзацах 2 и 3 ч. 1 ст. 112 Трудового кодекса РФ. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад (ч. 4 ст. 112 Трудового кодекса РФ).

5.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 Трудового кодекса РФ, для работников – инвалидов – 30 календарных дней.

5.9. Отдельным категориям работников устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда, продолжительность данного отпуска устанавливается дифференцировано в зависимости от степени вредности:

- а) при подклассе 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – 7 календарных дней;
- б) при подклассе 3.3. (вредные условия труда 3 степени) – 8 календарных дней;
- в) при подклассе 3.4. (вредные условия труда 4 степени) – 9 календарных дней;
- г) при подклассе 4 (опасные условия труда) – 10 календарных дней.

Сохранение продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и/или опасными условиями труда, установленного в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), большей в сравнении с продолжительностью осуществляется при соблюдении условий, предусмотренных пунктом 6.5. коллективного договора.

- работникам с ненормированным рабочим днем;
- заведующим педиатрическими отделениями поликлиник (врачу-педиатру); врачу-педиатру участковому; медицинской сестре участковой врача-педиатра участкового предоставляется отпуск продолжительностью 3 календарных дня за непрерывный стаж работы свыше 3 лет в должностях и учреждениях, указанных в приложении к постановлению Правительства Российской Федерации от 20.12.2021 №2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников.

5.10. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск, за второй и последующие годы работы, может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

5.11. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.375 Трудового кодекса РФ. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса РФ).

5.12. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- 1) работникам в возрасте до 18 лет (ст. 267 Трудового кодекса РФ);
- 2) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 Трудового кодекса РФ);
- 3) мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ч. 2 ст. 123 Трудового кодекса РФ);
- 4) совместителям по совмещаемой работе - одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основной работе (ч. 1 ст. 286 Трудового кодекса РФ);
- 5) работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2 Трудового кодекса РФ);
- 6) одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст.262.1 Трудового кодекса РФ);
- 7) работники, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России» (пункт 1 части 1 статьи 23 Федерального закона от 20 июля 2012 года №125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);
- 8) супругам военнослужащих предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих (ст. 11 Федерального закона № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

Совместителям отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе (ст.286 Трудового кодекса РФ).

5.13. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска

позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст. 124 Трудового кодекса РФ).

5.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

5.15. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.16. Отказ работника от использования очередного основного или дополнительного отпуска не допускается.

5.17. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ч. 2 ст. 120 Трудового кодекса РФ).

Продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ч. 1 ст. 120 Трудового кодекса РФ).

5.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника только в случаях, прямо предусмотренных законом (ст. 124 Трудового кодекса РФ). Отзыв из отпуска работника допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5.19. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев установленных Трудовым кодексом РФ).

5.20. 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 (ст. 128 Трудового кодекса РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы),

обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации - до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации - до 35 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отца, воспитывающего ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в году (ст.263 Трудового кодекса РФ). 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.

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

- переезда на новое место жительства в пределах административно-территориальной единицы, без увольнения с работы из учреждения – 3 календарных дня;

- наступления юбилейной даты (50, 55, 60 лет) – 2 календарных дня;

- работникам, имеющих ребенка в возрасте от 6 до 10 лет (включительно) – 1 сентября.

5.21. Работодатель обязан предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со статьями 255, 256, 257 Трудового кодекса РФ, при этом с выплатой пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет из фонда социального страхования.

Отпуск по уходу за ребенком засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, но не включается в льготный стаж, дающий право на досрочную пенсию.

5.22. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо

разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством РФ (ст. 262 Трудового кодекса РФ).

Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение, которых он имеет в этом календарном году. График предоставления указанных дней подряд согласовывается родителем (опекуном, попечителем) с работодателем.

Если одним из родителей (опекуном, попечителем) в календарном году использовано менее 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней, другому родителю (опекуну, попечителю) в этом же календарном году предоставляются оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни не предоставляются родителю (опекуну, попечителю) в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком и в других случаях освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без сохранения заработной платы в соответствии с законодательством РФ. При этом у другого родителя (опекуна, попечителя) сохраняется право на дополнительные оплачиваемые выходные дни.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством РФ (ст. 262 Трудового кодекса РФ).

Родитель (опекун, попечитель) обязан извещать работодателя о наступлении обстоятельств, влекущих утрату права на получение дополнительных оплачиваемых выходных дней

5.23. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работника – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. В целях повышения заинтересованности работников учреждения в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, и в повышении качества оказываемых услуг (выполняемых работ), в учреждении применяется система оплаты труда, основанная на принципах «эффективного контракта», при установлении которой Стороны исходят из того, что:

6.2.1. Коллективный договор (в части оплаты труда), Положение об оплате труда работников учреждения (Приложение №3 к коллективному договору) и Положение о премировании работников учреждения (Приложение №4 к коллективному договору) разрабатываются (изменяются, дополняются) на основании трудового законодательства, постановления Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области» (далее – Положение, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП), Отраслевого регионального соглашения заключённого между Министерством здравоохранения Пензенской области (далее –

Минздрав Пензенской области) и Пензенской областной организацией профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, и приказов Минздрава Пензенской области с учётом финансово-экономического положения учреждения;

6.2.2. обеспечивается увеличение доли окладов в структуре заработной платы работников и установление выплат стимулирующего характера преимущественно за достижение конкретных показателей качества и (или) количества оказываемых услуг (выполняемых работ);

6.2.3. заработная плата работников (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения (совершенствования), при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации;

6.2.4. не менее 60% средств фонда оплаты труда учреждения используется на оплату труда работников, относящихся к категории основного персонала, и не более 40% средств фонда оплаты труда используется на оплату труда работников, относящихся к категории административно-управленческого и вспомогательного персонала;

6.2.5. в учреждении применяются виды (формы) выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые предусмотрены подпунктами 5.1.1. – 5.1.3. пункта 5.1. и подпунктами 6.1.1. – 6.1.3. пункта 6.1. Положения, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП. При этом выплаты, указанные в подпунктах 1.6.2. – 1.6.4. пункта 1.6. Положения, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП, не устанавливаются (не начисляются) работникам, если это приведёт к образованию кредиторской задолженности по фонду оплаты труда учреждения.

6.3. Внесение изменений в Коллективный договор (в части оплаты труда), в Положение об оплате труда работников учреждения, в Положение о премировании работников учреждения в целях приведения их в соответствие с действующим трудовым законодательством, Положением, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП, и приказами Минздрава Пензенской области (в том числе в случае внесения изменений в федеральное и региональное законодательство), производится в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации. В иных случаях внесение изменений в настоящий Коллективный договор (в части оплаты труда), а также в Положение об оплате труда работников учреждения и в Положение о премировании работников учреждения производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для заключения коллективного договора.

6.4. Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится дифференцированно в зависимости от степени вредности, установленной по результатам специальной оценки условий труда. Доплата за вредные и (или) опасные условия труда устанавливается в следующих размерах:

6.3.1. при подклассе 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – 4 % оклада;

6.3.2. при подклассе 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – 5 % оклада;

6.3.3. при подклассе 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – 6 % оклада;

6.3.4. при подклассе 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – 7 % оклада;

6.3.5. при классе 4 (опасные условия труда) – 8 % оклада.

В соответствии с ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда (класс 1 и 2), подтверждённых результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за вредные и (или) опасные условия труда работникам не устанавливается (ч. 4 ст. 219 Трудового кодекса РФ).

Виды и размеры гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которые на основании трудового законодательства по результатам специальной оценки условий труда были установлены работнику в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), не может быть уменьшен без проведения на этих рабочих местах мероприятий по улучшению условий труда. Проведение данных

мероприятий должно быть в обязательном порядке предусмотрено планом мероприятий по улучшению условий труда, подтверждено актами выполненных работ, приема в эксплуатацию оборудования, другими документами и последующими инструментальными измерениями уровня воздействия вредных производственных факторов.

6.5. Размеры, порядок и условия выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются Приложением №3 «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская детская поликлиника» к коллективному договору, в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса РФ и подпунктами 5.3.1. – 5.3.4. пункта 5.3. Положения, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП.

6.6. Работодатель обеспечивает:

6.6.1. зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой им работы, количества и качества затраченного труда;

6.6.2. равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности структурного подразделения и учреждения в целом;

6.6.3. объективную оценку работы каждого работника на основе показателей и критериев эффективности деятельности, установленных в его трудовом договоре (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании локальных нормативных актов учреждения, разработанных с учётом рекомендаций, утверждённых приказами Минздрава Пензенской области;

6.6.4. выплату работникам заработной платы, установленной трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам) в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда, в сроки, установленные настоящим Коллективным договором.

6.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: **25** числа (за первую часть отработанного месяца) и **10** числа (за вторую половину отработанного месяца), путем перечисления денежных средств в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается фактически отработанное время (фактически выполненная работником работа) исходя из гарантированной части заработной платы и прочих составляющих ежемесячного дохода. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст. 136 Трудового кодекса РФ).

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.7.1. Денежные выплаты медицинским работникам за оказание медицинской помощи гражданам Российской Федерации, не застрахованным по обязательному медицинскому страхованию, при состояниях, требующих срочного медицинского вмешательства (при несчастных случаях, травмах, отравлениях и других состояниях и заболеваниях, входящих в базовую программу обязательного медицинского страхования), а также выплаты по приносящей доход деятельности осуществляются по мере поступления доходов на расчетный счет учреждения.

6.7.2. Денежные выплаты медицинским работникам за диспансерное (профилактическое) наблюдение детей, поставленных на учет в течение первого года жизни, выплачиваемые по Постановлению Правительства РФ от 31.12.2010 г. №1233 «О порядке финансового обеспечения расходов на оплату 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 медицинским осмотрам ребенка в течение первого года жизни» выплачиваются работникам по мере поступления доходов на расчетный счет учреждения.

6.7.3. Размер премиальных выплат за оказанные услуги по проведению профилактических медицинских осмотров ребенка в течение первого года жизни по итогам работы устанавливается в зависимости от качества оказанной медицинской помощи, оцениваемого в соответствии с критериями качества медицинской помощи, предусмотренными пунктом 5 приложения № 1 к приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.04.2020 № 266н «О Порядке расходования средств, перечисленных медицинским организациям на оплату 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 и критериях качества медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, и медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период».

6.7.4. Премияльная выплата по итогам работы медицинским работникам за выявление онкологических заболеваний в ходе проведения диспансеризации и профилактических медицинских осмотров населения устанавливается в рамках реализации постановления Правительства Российской Федерации от 30.12.2019 №1940 «Об утверждении Правил предоставления межбюджетных трансфертов из бюджета Федерального фонда обязательного медицинского страхования бюджетам территориальных фондов обязательного медицинского страхования на финансовое обеспечение осуществления денежных выплат стимулирующего характера медицинским работникам за выявление онкологических заболеваний в ходе проведения диспансеризации и профилактических медицинских осмотров населения», приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 26.03.2024 № 142н «Об утверждении порядка и условий осуществления денежных выплат стимулирующего характера медицинским работникам за выявление онкологических заболеваний в ходе проведения диспансеризации и профилактических медицинских осмотров населения», письма Федерального фонда обязательного медицинского страхования от 20.08.2020 № 11534/26-4/и.

6.8. В целях соблюдения требований ст.133 Трудового кодекса РФ в случае, если начисленная в соответствии с условиями трудового договора месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени (на 1 ставку) и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), будет ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), работодатель обязан за счет средств оплаты труда учреждения установить этому работнику персональный коэффициент к окладу в размере, покрывающем разницу между МРОТ и размером начисления заработной платы.

6.9. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателем могут производиться:

- 1) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- 2) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- 3) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 Трудового кодекса РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 Трудового кодекса РФ);
- 4) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

В случаях, предусмотренных подпунктами 2-4 данного пункта, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

6.9.1. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным:

- пунктом 8 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ: отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- пунктом 1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ: ликвидация организации;
- пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ: сокращение численности или штата работников учреждения;
- пунктом 4 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ: смены собственника имущества учреждения (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- пунктом 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ: призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- пунктом 2 статьи 83 Трудового кодекса РФ: восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- пунктом 5 статьи 83 Трудового кодекса РФ: признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- пунктом 6 статьи 83 Трудового кодекса РФ: смерть работника, а также признание судом работника умершим или безвестно отсутствующим;
- пунктом 7 статьи 83 Трудового кодекса РФ: наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

6.9.2. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

6.9.3. Вышеуказанные ограничения, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб, в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

6.9.4. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание (ст. 138 Трудового кодекса РФ).

6.10. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливается единый порядок её исчисления. Для расчёта средней заработной платы учитываются все виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, независимо от источников этих выплат.

6.11. Фонд оплаты труда в учреждении формируется в соответствии с законодательством Российской Федерации и Пензенской области.

6.12. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной

организации. О введении новых норм труда работники должны быть извещены, не позднее, чем за два месяца (ст. 162 Трудового кодекса РФ).

6.13. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за расчетный период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 327 Трудового кодекса РФ.

6.14. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст. 141 Трудового кодекса РФ).

6.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 Трудового кодекса РФ).

6.16. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст. 236 Трудового кодекса РФ).

6.17. Для осуществления оценки финансового состояния, результатов финансово – хозяйственной деятельности и эффективности целевого использования имущества в учреждении создается Балансовая комиссия. Положение о балансовой комиссии учреждения и ее состав утверждается приказом главного врача.

6.18. В случае изменения условий оплаты труда, определенных трудовым договором, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан известить работников о данных изменениях в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1.1. Организовывать свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.1.2. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (Приложение №5 «Соглашение по охране труда ГБУЗ «Городская детская поликлиника» к коллективному договору).

7.1.3. Организовывать проведение специальной оценки условий труда, в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, с учетом особенностей ее проведения на рабочих местах отдельных категорий работников, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 214 Трудового кодекса РФ).

При проведении специальной оценки условий труда предоставлять необходимые для идентификации потенциально вредных и(или) опасных производственных факторов

производственной среды и трудового процесса сведения, документы и информацию, которые характеризуют условия труда на конкретном рабочем месте, а также учитывать предложения работника по осуществлению на его рабочем месте идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (при наличии таких предложений).

Сохранение повышенного размера и (или) дополнительных видов компенсаций за вредные и/или опасные условиями труда, установленные в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) по результатам специальной оценки условий труда рабочего места по условиям труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, до улучшения условий труда на рабочем месте, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

Виды и размеры гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которые на основании трудового законодательства по результатам специальной оценки условий труда были установлены работнику в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), не могут быть уменьшены без проведения на этих рабочих местах мероприятий по улучшению условий труда и последующей специальной оценкой условий труда на рабочем месте.

В случае обеспечения на рабочем месте безопасных условий труда (класс 1 и класс 2), подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьями 92,117,147,222 Трудового кодекса РФ, работнику не устанавливаются.

7.1.4. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.1.5. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе по результатам специальной оценки условий труда, профессиональных рисках, предоставляемых им гарантиях и полагающихся им компенсациях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также о мерах социальной поддержки, предусмотренных законами Пензенской области и постановлениями Правительства Пензенской области.

7.1.6. Для всех поступающих на работу лиц проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда в период работы.

7.1.7. Обеспечивать разработку и утверждение правил и инструкции по охране труда для работников, с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.1.8. Обеспечивать обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.9. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.10. Выдавать своевременно и бесплатно работникам санитарную и специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, утвержденными приказом главного врача.

7.1.11. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному;

- доплата за вредные и (или) опасные условия труда;
- сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей, согласно приложению №1 к коллективному договору;

- молоко или другие равноценные пищевые продукты по перечню профессий и должностей, утвержденному приказом главного врача. Выдача работникам молока (других равноценных пищевых продуктов) по установленным нормам, может быть заменена по их письменным заявлениям компенсационной выплатой, в размере эквивалентном стоимости молока (других равноценных пищевых продуктов). Компенсационная выплата в размере средней розничной цены должна производиться не реже 1 раза в месяц. Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по Пензенской области на основе данных компетентного структурного подразделения, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

7.1.12. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением мероприятий по охране труда.

7.1.13. Модернизировать и совершенствовать технологическое оборудование в целях устранения воздействия на работников опасных и вредных производственных факторов.

7.1.14. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (первые три дня).

7.1.15. Обеспечить обязательное за счет средств учреждения обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

7.1.16. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке и сроки, установленные законодательством РФ. Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматривать с участием первичной профсоюзной организации для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

7.1.17. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

7.1.18. Предусмотреть возможность отказа работника от выполнения поручаемой работы, если она связана с угрозой для его жизни и здоровья (исключив при этом право наложения дисциплинарного взыскания со стороны администрации).

7.1.19. Проводить дератизацию и дезинсекцию помещений.

7.1.20. Нести материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, в соответствии с действующим законодательством.

7.1.21. Проводить иммунизацию медицинских работников в рамках национального календаря профилактических прививок.

7.1.22. Осуществлять санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда

7.1.23. Создавать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

7.2. Работодатель имеет право:

7.2.1. Вести электронный документооборот в области охраны труда.

7.2.2. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов Работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственной инспекции труда в Пензенской области).

7.2.3. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио - или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

7.3. Работник имеет право:

7.3.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

7.3.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3.3. Получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

7.3.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

7.3.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

7.3.6. Обучение по охране труда за счет средств работодателя.

7.3.7. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.3.8. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

7.3.9. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы Работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда.

7.3.10. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

7.3.11. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

7.4. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе (ст. 215 Трудового кодекса РФ):

7.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.4.2. Правильно применять и использовать средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.4.3. Проходить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.4.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч.2 ст. 277 Трудового кодекса РФ, требований охраны труда, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания, острого отравления.

7.4.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

7.4.6. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, материалы, а также следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции. В случае выявления неисправностей используемого оборудования и инструментов, несоответствия материалов приостановить работу до их устранения и незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя

7.4.7. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

7.5. В учреждении создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и председателя первичной профсоюзной организации (ст. 224 Трудового кодекса РФ) в количестве 5 человек. Работодатель финансирует работу комиссий по охране труда, выделяет помещение, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно – технической документацией, организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств учреждения или за счет средств Фонда социального страхования РФ.

7.6. В случае нарушения работником или работодателем требований по охране труда и технической безопасности они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.7. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушений установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности и здоровью работника, он вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. Отказ от выполнения работы возможен только в случае официального предварительного письменного уведомления непосредственного руководителя о принятом решении. В этом случае отказ от работы не влечет для работника привлечения его к дисциплинарной ответственности.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан на время устранения такой опасности представить работнику другую работу. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам, невозможно, то на время приостановки работы по указанной причине, до устранения опасности, за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере двух третей средней заработной платы.

7.9. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.9.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности при выполнении должностных обязанностей.

7.9.2. разрабатывать предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда, здоровья работников, на улучшение организации работы в области охраны труда и направлять их для рассмотрения работодателю.

7.9.3. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

7.9.4. проводить разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда в соответствии со ст. 214 Трудового кодекса РФ.

7.9.5. организовать работу по осуществлению контроля соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, выполнением условий коллективных договоров, соглашений по вопросам охраны труда в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ.

7.9.6. осуществлять контроль соблюдения работодателем периодичности проведения инструктажей и обучения работников по охране труда, правилам оказания первой помощи пострадавшим и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

Осуществление контроля хода выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, соглашения по охране труда.

8. ЗАНЯТОСТЬ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения штатов или численности работников, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

8.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников – работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет первичной профсоюзной организации информацию о возможном массовом увольнении.

8.3. Для проведения процедуры сокращения численности или штата работников главный врач своим приказом создает комиссию из представителей трудового коллектива, первичной профсоюзной организации и администрации.

Комиссия регулирует вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников. Члены комиссии разъясняют работникам их права, вручают им уведомления, подбирают подходящие вакансии, выслушивают пожелания работника, разрешают споры и конфликты.

Итоги заседания комиссии отражаются в протоколе, в котором указывается информация о составе комиссии, дате заседания, о процедурах, выполненных на заседании.

8.4. Работодатель обязан предупредить работника, не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников персонально и под роспись (ч. 2 ст. 180 Трудового кодекса РФ). Один экземпляр уведомления работодатель отдает работнику, а другой на котором последний расписался и указал дату - оставляет себе. Если работник не желает подписывать предупреждение о предстоящем увольнении, то работодатель должен составить акт за подписью трех лиц, в котором будут зафиксированы факт и дата предупреждения.

8.5. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 Трудового кодекса РФ).

8.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения Работодатель обязан предлагать работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) как в самом учреждении, так и во всех структурных подразделениях учреждения, в соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

8.7. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, по сокращению численности или штата работников производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса РФ.

8.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию) (ст. 179 Трудового кодекса РФ);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком (ст. 179 Трудового кодекса РФ);
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание (ст. 179 Трудового кодекса РФ);
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 Трудового кодекса РФ);
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества (ст. 179 Трудового кодекса РФ);
- работникам не имеющим, дисциплинарных взысканий;
- работникам, не доработавшим до назначения льготной пенсии по Списку №2 вредности на производстве, утвержденном Постановлением Кабинета Министров СССР № 10 от 26 января 1991 г., менее 2-х лет;
- одинокие матери (отцы), имеющие детей в возрасте до 14 лет;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (ст. 179 Трудового кодекса РФ).

При спорных вопросах по сокращению численности или штата учреждения в отношении работников с равными правами, Работодатель оставляет право выбора за собой.

8.9. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

16

8.10. Работодатель принимает меры по содействию занятости:

- оформляет досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;
- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель от первичной профсоюзной организации (ч. 3 ст. 82 Трудового кодекса РФ);
- предоставляет освободившиеся в учреждении рабочие места высвобождаемым работникам с учетом их квалификации и компетенции.

8.11. При расторжении трудового договора, в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 178 Трудового кодекса РФ).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником, в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

8.12. В случае сокращения штатной единицы, должности, профессии работника, работодатель обязан предложить этому работнику другую вакантную должность (ст. 180, ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

8.13. Работники, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю на вновь открывшиеся вакансии.

8.14. Увольнение работников, в связи с совершением ими проступков, несовместимых с дальнейшей работой в учреждении, систематическое невыполнение обязанностей, возложенных на работника трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка (на основании ст. 81 Трудового кодекса РФ), осуществляется по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

8.15. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 Трудового кодекса РФ) при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу по решению суда или ГИТ;
- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ;
- отказом работника от продолжения работы, в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.

8.16. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь работникам своего учреждения, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА

9.1. Необходимость профессиональной подготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель.

9.2. Работодатель организует и контролирует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации медицинских и фармацевтических работников (за счет средств работодателя) в соответствии с трудовым законодательством, приказами и рекомендациями Министерства здравоохранения РФ о непрерывном медицинском образовании.

9.3. Подготовка, переподготовка, повышение квалификаций работников, освоение ими смежных профессий, связанных с потребностями учреждения, производится в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, должностных инструкций, на основании действующего штатного расписания.

9.4. При возникновении вакансий, введение новых должностей работодатель вправе предложить им замещение, прежде всего работникам учреждения, организовать обучение претендентов на это место и должность. В случае если на имеющуюся вакансию претендуют сразу несколько человек, работодатель имеет право провести конкурс или выбрать претендентов по своему усмотрению.

9.5. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового кодекса РФ). При направлении работодателем работника на прохождение профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

10. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

10.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

10.2. Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются гарантии и компенсации, установленные главой 26 Трудового кодекса РФ.

10.2.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ст.ст. 173-177 Трудового кодекса РФ.

10.2.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

10.3. Работодатель обязуется:

10.3.1. Своевременно уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и в размерах определенных законодательством Российской Федерации.

67

10.3.2. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже, размере заработной платы работающих для представления их в пенсионный фонд.

10.3.3. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформлении пенсий, инвалидности, получения дополнительных льгот.

10.3.4. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование.

10.3.5. Информировать работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

10.4. В случае направления в служебную командировку, работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных действующим законодательством (глава 24 Трудового кодекса РФ).

10.5. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы или переводе на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя, за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода. При переводе работника, в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 Трудового кодекса РФ).

10.6. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами (ст. 183 Трудового кодекса РФ).

10.7. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания, работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

10.8. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 Трудового кодекса РФ).

10.9. При прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы:

- работники на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка;

- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста, на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка;

- работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка;

- работники, достигшие возраста сорока лет (за исключением работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, и работников являющихся получателями пенсии за выслугу лет) на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления с согласованием дня (дней) освобождения от работы с работодателем. После прохождения работником диспансеризации, он представляет работодателю справку медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения работника от работы.

10.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения. В случае, истечения срока трудового договора в период беременности женщины, работодатель по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей

состояние беременности, обязан продлить срок действия трудового договора до окончания срока беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, представлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности (ст.261 Трудового кодекса РФ).

10.11. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, с одинокими матерями, воспитывающими ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по следующим основаниям:

- ликвидации учреждения;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (прогула; появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; разглашения работником охраняемой работником тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника);
- совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях;
- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;
- однократного грубого нарушения руководителем учреждения, его заместителями своих трудовых обязанностей;
- предоставление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

10.12. Согласно ст. 186 Трудового кодекса РФ в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи крови и ее компонентов.

10.13. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. В случае сдачи крови и ее компонентов период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

11. ГАРАНТИИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию единственным представителем работников учреждения.

11.2. При принятии решений по социально – трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с первичной профсоюзной организацией и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией. Работодатель признает право первичной профсоюзной организации:

1) на информацию по следующим вопросам (ст. 53 Трудового кодекса РФ, ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

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

2) на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора имеет право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст. 19 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.3. Работодатель обязуется:

1) безвозмездно предоставлять первичной профсоюзной организации помещение с освещением, отоплением, средствами связи и оборудованием, необходимым для проведения заседаний профкома, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 Трудового кодекса РФ, ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

2) по мере необходимости, безвозмездно предоставлять председателю первичной профсоюзной организации транспортные средства и оргтехнику, необходимую для выполнения функций, возложенных на первичную профсоюзную организацию (ст.377 Трудового кодекса РФ);

3) перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере 1% начисленной заработной платы (ст. 377 Трудового кодекса РФ);

4) предоставлять первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации с предоставлением помещения, в согласованном порядке и сроки (ст. 377 Трудового кодекса РФ);

5) распространять на работников, избранных на освобожденные должности в органы первичной профсоюзной организации, действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в учреждении (ст. 375 Трудового кодекса РФ, ст. 26 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

6) предоставлять в установленном законодательством порядке первичной профсоюзной организации информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

11.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых первичной профсоюзной организацией съездов, конференции, а также для участия в выборных органах первичной профсоюзной организации, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

11.5. Работники, избранные в состав первичной профсоюзной организации и не освобожденные от производственной работы не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия с первичной профсоюзной организации, членами которого они являются.

11.6. Увольнение по инициативе работодателя работников, избранных в состав первичной профсоюзной организации, не освобожденных от производственной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия первичной профсоюзной организации членами которого они являются.

12. ПРАВО ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ НОРМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

12.1. Первичная профсоюзная организация имеет право:

12.1.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

12.1.2. проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

12.1.3. принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

12.1.4. получать от руководителей и иных должностных лиц учреждения информацию о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

12.1.5. защищать права и интересы работников - членов первичной профсоюзной организации по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

12.1.6. предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

12.1.7. направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

12.1.8. осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных настоящим договором;

12.1.9. принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим договором, а также с изменениями условий труда;

12.1.10. принимать участие в разработке локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.2. Первичная профсоюзная организация участвует в комиссиях по выдвижению кандидатур работников на награждение почетными грамотами, благодарностями, почетными званиями.

13. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

13.1. Руководитель учреждения берет на себя обязательства в течение всего периода действия коллективного договора принимать меры по урегулированию возникающих трудовых споров.

13.2. При возникновении конфликтов и разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения настоящего коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех рабочих дней после составления протокола разногласий проводят консультации, формируют примирительную комиссию из двух человек, по одному с каждой стороны.

13.3. При ухудшении финансового положения учреждения, возможности ликвидации, банкротства и других негативных финансовых последствий для организации (и как следствие работников) стороны настоящего коллективного договора могут прийти к взаимному согласию, приостановить ряд положений договора до улучшения условий деятельности учреждения, составив соответствующее соглашение.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

14.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ч. 4 ст. 43 Трудового кодекса РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ч. 5 ст. 43 Трудового кодекса РФ).

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ч. 6 ст. 43 Трудового кодекса РФ).

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ч. 8 ст. 43 Трудового кодекса РФ).

14.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет администрация и первичная профсоюзная организация учреждения. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию, не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Представителям сторон предоставляется право производить контроль над выполнением коллективного договора в рабочее время.

Стороны обязуются отчитываться о выполнении коллективного договора один раз в год.

14.4. Работодатель и работники учреждения, по вине которых нарушаются или не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

14.5. Ни одна из сторон не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

14.6. Стороны обязуются принимать участие в рассмотрении всех случаев нарушения условий настоящего договора, а также в решении вопросов о привлечении к ответственности виновных лиц. Все спорные вопросы, связанные с заключением, исполнением и изменением условий коллективного договора, стороны будут стремиться разрешить путем переговоров на принципах принятия компромиссного решения, добровольности принятия на себя обязательств и реальности исполнения этих обязательств.

14.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласованию сторон в порядке, установленном для его заключения.

14.8. Настоящий коллективный договор подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

14.9. Оригинал коллективного договора находится у юрисконсульта ГБУЗ «Городская детская поликлиника» и в первичной профсоюзной организации, электронная копия коллективного договора в каждом подразделении и на официальном сайте учреждения. Руководители структурных подразделений ГБУЗ «Городская детская поликлиника» являются ответственными за хранение электронной версии коллективного договора, а также создают условия беспрепятственного доступа работникам для ознакомления с текстом документа.

14.10. Работодатель в установленном законом порядке и иными нормативными правовыми актами обязуется ежегодно информировать первичную профсоюзную организацию о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

14.11. Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

14.12. Приложения являются неотъемлемой частью Коллективного договора и имеют право на равную с ним юридическую силу.

Коллективный договор с приложениями принят на конференции работников.

Приложение № 1
к коллективному договору
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Городская детская поликлиника» на 2025-2028 гг.

Представитель трудового коллектива:
Председатель первичной профсоюзной организации
ГБУЗ «Городская детская поликлиника»

М.Б. Ермолаева
«11» сентября 2025 года
М.п.

Представитель работодателя:
Главный врач
ГБУЗ «Городская детская поликлиника»

А.А.Бремин
«11» сентября 2025 года
М.п.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
подразделений и должностей, продолжительность рабочего времени

№ п/п	Наименование подразделений и должностей	Продолжительность рабочего дня (в часах) в день/в неделю				
		заведующие	врачи	сред. мед. перс.	млад. мед. персонал	АХО
1.	Заместители главного врача	7,8 / 39 ¹				
2.	Заведующая (-ий) поликлиникой – врач-педиатр	7,8 / 39 ¹				
3.	Главная медицинская сестра					
4.	Врач -педиатр городской		7,8 / 39 ¹			
5.	Врач-эпидемиолог		7,8 / 39 ¹			
6.	Старшая медицинская сестра детской поликлиники, отделения			7,8 / 39 ¹		
7.	Общеполитический медицинский персонал		7,8 / 39 ¹	7,8 / 39 ¹		
8.	Регистратура: Медицинские регистраторы поликлиник Администраторы			7,8 / 39 ¹		
9.	Детские поликлиники:	8/40				8/40
9.1.	Педиатрическое отделение: Заведующий отделением, врач-педиатр участковый, медицинская сестра участковая, врач-стажер	7,8 / 39 ¹	7,8 / 39 ¹	7,8 / 39 ¹		
9.2.	Травматолого-ортопедический кабинет,		7,8 / 39 ¹	7,8 / 39 ¹		

	оториноларингологический кабинет, офтальмологический кабинет, кабинет функциональной диагностики, неврологический кабинет, кабинет лечебной физкультуры, эндокринологический кабинет, физиотерапевтический кабинет, прививочный кабинет, хирургический кабинет, кабинет ультразвуковой диагностики, гинекологический кабинет, кабинет медицинского психолога, кабинет неотложной помощи, кабинет здорового ребенка, ревматологический кабинет, нефрологический кабинет, урологический кабинет, аллерголого-иммунологический кабинет								
9.3.	Инфекционный кабинет, кабинет дерматовенеролога				7,2 / 36 ³	7,2 / 36 ³			
9.4.	Детский стоматологический кабинет				6,6 / 33 ²				
9.5.	Рентгенологический кабинет				6 / 30 ⁴	6 / 30 ⁴			
10.	Отделение консультативно-диагностической помощи			7,8 / 39 ¹					8/40
10.1	Ревматологический кабинет, нефрологический кабинет, гастроэнтерологический кабинет, аллерголого-иммунологический кабинет, урологический кабинет, кардиологический кабинет				7,8 / 39 ¹	7,8 / 39 ¹			
10.2	Травматолого-ортопедический кабинет, хирургический кабинет, оториноларингологический кабинет, офтальмологический кабинет, неврологический кабинет, гинекологический кабинет, кабинет охраны зрения, гинекологический кабинет, кабинет "школа для детей с сахарным диабетом и их родителей"				7,8 / 39 ¹	7,8 / 39 ¹			
10.3	Кабинет дерматовенеролога				7,2 / 36 ³	7,2 / 36 ³			
11.	Отделение функциональной и лучевой диагностики			7,8 / 39 ¹					8/40
11.1	Кабинет функциональной диагностики, эндоскопический кабинет, кабинет ультразвуковой диагностики				7,8 / 39 ¹	7,8 / 39 ¹			
11.2	Рентгенологический кабинет				6/30 ⁴	6/30 ⁴			
12	Отделение восстановительного лечения			7,8 / 39 ¹	7,8 / 39 ¹	7,8 / 39 ¹			8/40
13	Отделение медико-социальной помощи				7,8 / 39 ¹				
14	Отделение медицинской помощи обучающимся (детские сады, школы)			7,8 / 39 ¹	7,8 / 39 ¹	7,8 / 39 ¹			
15	Центр здоровья для детей			7,8 / 39 ¹	7,8 / 39 ¹	7,8 / 39 ¹			8/40
16.	Централизованная стерилизационная					7,8 / 39 ¹			8/40
17.	Клинико-диагностическая лаборатория, бактериологический отдел клинико-диагностической лаборатории			7,2 / 36 ⁵	7,2 / 36 ⁵	7,2 / 36 ⁵			8/40
18	Информационно-аналитическое отделение			7,8 / 39 ¹	7,8 / 39 ¹	7,8 / 39 ¹			8/40
19	Центр телефонного обслуживания граждан при оказании первичной медико-санитарной помощи			8/40		7,8 / 39 ¹			8/40

20.	Административно-хозяйственный персонал								
20.1	Сторож	Суммированный учет рабочего времени. Учетный период год. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для сторожей еженедельной продолжительности рабочего времени, которая составляет 40 часов. Работа в смену							8 / 40
21.	Логопед								8 / 40
22.	Дневной стационар								8/40
23.	Аптека								8/40
25.	Отделение платных медицинских услуг								8 / 40
26.	Лаборатории детских поликлиник								
27	Кабинет выездной патронажной медицинской помощи детям: - врач-педиатр, -врач анестезиолог-реаниматолог, - медицинская сестра								

1- статья 350 Трудового кодекса РФ

2-пр.№2 Постановления Правительства РФ от 14.02.2003 г. №101

3- пр.№1 Постановления Правительства РФ от 14.02.2003 г. №101

4 - пр.№3 Постановления Правительства РФ от 14.02.2003 г. №101

5 - статья 92 Трудового кодекса РФ

Начальник ПЭО

Руководитель службы охраны труда

Начальник отдела кадров

Юрисконсульт

Т.А.Андреева

Н.В.Матвеева

О.В.Полежа

Е.В.Никулкина

Приложение № 2
к коллективному договору
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Городская детская поликлиника» на 2025-2028 гг.

Представитель трудового коллектива:
Председатель первичной профсоюзной

организации ГБУЗ
«Городская детская поликлиника»

« 10 » М.Б. Ермолаева
2025 года
М.п.



Представитель работодателя:

Главный врач

ГБУЗ «Городская детская поликлиника»

« 10 » Еремин А.А.
2025 года
М.п.



ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, которым предоставляется
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

№	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Заместитель главного врача	3
2	Директор	6
3	Главный бухгалтер	6
4	Заместитель главного бухгалтера	5
4	Бухгалтер	5
5	Начальник хозяйственного отдела	5
6	Начальник планово-экономического отдела	5
7	Экономист	5
8	Начальник отдела кадров	5
9	Специалист по кадрам	5
10	Заведующий хозяйством	5
11	Начальник водопроводно-канализационной службы	5
12	Руководитель службы охраны труда	5
13	Программист	5
14	Инженер по метрологии	5
15	Специалист гражданской обороны	5
16	Секретарь - руководителя	5
17	Юрисконсульт	5
18	Делопроизводитель	5
19	Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	3
20	Телефонист	3
21	Начальник отдела закупок	5
22	Специалист по закупкам	5
23	Специалист по охране труда	5

Начальник ПЭО

_____ Т.А.Андреева

Начальник ОК

_____ О.В. Полеха

Юрисконсульт

_____ Е.В.Никулкина

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Городская детская поликлиника» на 2025 – 2028 г.г.

Представитель трудового коллектива:

Председатель первичной
профсоюзной организации ГБУЗ
«Городская детская поликлиника»
М.Б. Ермолаева
« 10 » _____ 2025 года
М.п.

Представитель работодателя:

Главный врач
ГБУЗ «Городская детская поликлиника»
Еремин А.А.
« 10 » _____ 2025 года
М.п.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Городская детская поликлиника»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская детская поликлиника» (далее – Положение), разработано в целях:

1.1.1. создания условий для использования принципов «эффективного контракта»¹ при установлении системы оплаты труда, работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская детская поликлиника» (далее – учреждение);

1.1.2. совершенствования системы оплаты труда медицинских работников учреждения, в части увеличения доли выплат по окладам в структуре их заработной платы²;

1.1.3. обеспечения зависимости заработной платы работника учреждения от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

1.1.4. обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

1.1.5. обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании:

1.2.1. Трудового кодекса Российской Федерации;

1.2.2. Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с последующими изменениями);

1.2.3. Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с последующими изменениями);

1.2.4. Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

1.2.5. Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (с последующими изменениями);

1.2.6. Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утверждённых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол № 11;

1.2.7. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов

и служащих;

1.2.8. Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

1.2.9. постановления Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (с последующими изменениями);

1.2.10. постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.02.2004 № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями);

1.2.11. приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (с последующими изменениями);

1.2.12. приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (с последующими изменениями);

1.2.13. приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»;

1.2.14. приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями);

1.2.15. приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (с последующими изменениями);

1.2.16. приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.05.2023 № 205н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников» (с последующими изменениями);

1.2.17. Закона Пензенской области от 14.06.2024 № 4356-ЗПО «О некоторых вопросах, связанных с оплатой труда работников органов государственной власти Пензенской области, работников государственных учреждений Пензенской области, и об установлении дополнительных гарантий отдельным категориям работников государственных и муниципальных учреждений Пензенской области» (с последующими изменениями)

1.2.18. постановления Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области» (с последующими изменениями) (далее – Положение, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП);

1.2.19. иных законов и нормативных правовых актов Российской Федерации и Пензенской области, содержащих нормы трудового права.

1.3. Настоящим Положением установлена система оплаты труда работников учреждения, включая:

1.3.1. размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения. В приложении № 1 к настоящему Положению по каждой должности (профессии), предусмотренной штатным расписанием учреждения, указаны фиксированный размер оклада (должностного оклада), категория персонала (основной, административно-управленческий, вспомогательный), к которой относится должность (профессия), а также виды и размеры компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда, установленные по результатам специальной оценки условий труда. Приложение № 1 к настоящему Положению, подлежит изменению одновременно с внесением изменений в штатное расписание учреждения, а также в случае изменения класса (подкласса) условий труда по результатам специальной оценки условий труда;

1.3.2. виды (формы), размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

(раздел 5 настоящего Положения);

1.3.3. виды (формы), размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, в том числе установленных в рамках «эффективного контракта» (раздел 6 настоящего Положения);

1.3.4. порядок оплаты труда работников учреждения при работе на условиях неполного рабочего времени (пункт 7.1. настоящего Положения);

1.3.5. порядок оплаты труда лиц, работающих в учреждении по совместительству (пункт 7.2. настоящего Положения);

1.3.6. размер и условия установления работникам учреждения персонального повышающего коэффициента к окладу (пункт 7.5. настоящего Положения);

1.3.8. размер и условия установления отдельным категориям работников почасовой оплаты труда (пункт 7.7. настоящего Положения).

1.4. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия:

1.4.1. основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители;

1.4.2. вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования;

1.4.3. административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

1.5. С учётом финансово-экономического положения учреждения работникам могут быть установлены (начислены):

1.5.1. надбавка за интенсивность труда, предусмотренная пунктом 6.5. настоящего Положения;

1.5.2. премиальная выплата по итогам работы, предусмотренная пунктом 6.6. настоящего Положения;

1.5.3. поощрение, предусмотренное пунктом 6.7. настоящего Положения.

Начисления осуществляются с учетом финансово-экономического положения учреждения, в финансово-экономическом обосновании должны быть отражены расчеты, подтверждающие финансовую возможность для осуществления выплат, указанных в подпунктах 1.5.1. - 1.5.3. пункта 1.5. настоящего Положения, с учетом методики распределения средств фонда оплаты труда, рекомендованной Министерством здравоохранения Пензенской области.

Запрещается устанавливать (начислять) работникам учреждения вышеуказанные выплаты, если это приведет к образованию кредиторской задолженности по фонду оплаты труда учреждения.

1.6. Для решения вопроса об установлении работнику (-ам) учреждения выплат, указанных в подпунктах 1.5.1. – 1.5.3. пункта 1.5. настоящего Положения, работодатель обеспечивает проведение анализа финансово-экономического положения учреждения и подготовку финансово-экономического обоснования, которое должно содержать расчёты, подтверждающие финансовую возможность для осуществления выплат, указанных в подпунктах 1.5.1. – 1.5.3. пункта 1.5. настоящего Положения, с учётом методики распределения средств фонда оплаты труда, рекомендованной Министерством здравоохранения Пензенской области, а также с учётом того, что:

1.6.1. не менее 60% средств фонда оплаты труда учреждения используется на оплату труда работников, относящихся к категории основного персонала, и не более 40% средств фонда оплаты труда используется на оплату труда работников, относящихся к категории административно-управленческого и вспомогательного персонала;

1.6.2. работодателю запрещено устанавливать (начислять) выплаты, указанные в подпунктах 1.5.1. – 1.5.3. пункта 1.5. настоящего Положения, если это приведёт к образованию

кредиторской задолженности по фонду оплаты труда учреждения или росту просроченной кредиторской задолженности учреждения по закупкам товаров, работ, услуг.

1.7. Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с настоящим Положением и Положением о премировании работников учреждения. При этом в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) должны быть конкретизированы должностные обязанности работника и условия оплаты его труда, а также указаны показатели и критерии эффективности (результативности) его деятельности для назначения выплат стимулирующего характера, предусмотренных пунктами 6.2. и (или) 6.6. настоящего Положения, начисление которых производится в зависимости от результатов и качества работы конкретного работника, структурного подразделения и учреждения в целом.

В случае если на рабочем месте работника по результатам специальной оценки условий труда установлены вредные и (или) опасные условия труда, в его трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) должны быть указаны виды и размеры компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению, а также характеристика условий труда (итоговый класс (подкласс) условий труда) с указанием даты утверждения результатов специальной оценки условий труда.

2. Система оплаты труда медицинских, фармацевтических и иных работников, относящихся к категории основного персонала

2.1. Заработная плата работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня», состоит из:

2.1.1. оклада по занимаемой должности в размере, установленном в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

2.1.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учётом условий труда конкретного работника;

2.1.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктом 6.6. настоящего Положения.

2.2. Заработная плата работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал», состоит из:

2.2.1. оклада по занимаемой должности в размере, установленном в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

2.2.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учётом условий труда конкретного работника;

2.2.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с подпунктом 6.2.1. пункта 6.2., пунктами 6.3., 6.4. и 6.6. настоящего Положения.

2.3. Заработная плата работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры», состоит из:

2.3.1. оклада по занимаемой должности в размере, установленном в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

2.3.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учётом условий труда конкретного работника;

2.3.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с подпунктами 6.2.1. пункта 6.2., пунктами 6.3., 6.4. и 6.6. настоящего Положения.

2.4. Заработная плата работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)», состоит из:

2.4.1. оклада по занимаемой должности в размере, установленном в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

2.4.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учётом условий труда конкретного работника;

2.4.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктами 6.4. и 6.6. настоящего Положения.

2.5. Заработная плата работников, относящихся к профессиональным

квалификационным группам «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» и «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», состоит из:

2.5.1. оклада по занимаемой должности в размере, установленном в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

2.5.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учётом условий труда конкретного работника;

2.5.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктами 6.4. и 6.6. настоящего Положения.

3. Система оплаты труда работников, относящихся к категориям административно-управленческого и вспомогательного персонала

3.1. Заработная плата работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, состоит из:

3.1.1. оклада по занимаемой должности в размере, установленном в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

3.1.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учётом условий труда конкретного работника;

3.1.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктами 6.5. и 6.6. настоящего Положения.

3.2. Заработная плата работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, состоит из:

3.2.1. оклада по занимаемой должности в размере, установленном в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

3.2.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учётом условий труда конкретного работника;

3.2.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктами 6.5. и 6.6. настоящего Положения.

4. Система оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, директора, главной медицинской сестры

4.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных пунктами 4.2. – 4.4. Положения, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП. Заработная плата устанавливается руководителю учреждения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключённом с Министерством здравоохранения Пензенской области.

4.2. Заработная плата заместителей руководителя учреждения, имеющих высшее медицинское образование, состоит из:

4.2.1. должностного оклада, который устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

4.2.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учётом условий труда конкретного работника;

4.2.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктами 6.4. и 6.6. настоящего Положения.

4.3. Заработная плата заместителя руководителя учреждения, имеющего высшее немедицинское образование, директора учреждения и главного бухгалтера состоит из:

4.3.1. должностного оклада, который устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

4.3.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учётом условий труда конкретного работника;

4.3.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктом 6.6.

настоящего Положения.

4.4. Заработная плата главной медицинской сестры состоит из:

4.4.1. должностного оклада, который устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

4.4.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учётом условий труда конкретного работника;

4.4.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктами 6.4. и 6.6. настоящего Положения.

4.5. При установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также поощрения, указанного в пункте 6.7. настоящего Положения, работодатель должен определять их размеры с таким условием, чтобы среднемесячная заработная плата заместителей руководителя учреждения, директора учреждения, главного бухгалтера и главной медицинской сестры не превышала:

4.5.1. среднемесячную заработную плату руководителя учреждения;

4.5.2. предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, по основному месту работы, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы соответствующего руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера), установленный правовым актом Министерства здравоохранения Пензенской области на основании пунктов 4.10 и 4.11 Положения, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-ПП.

5. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

5.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

5.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в форме доплаты за вредные и (или) опасные условия труда;

5.1.2. 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) (далее – выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) в форме:

- 1) доплаты за совмещение профессий (должностей);
- 2) доплаты за расширение зон обслуживания;
- 3) доплаты за увеличение объёма работы;
- 4) доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- 5) доплаты за работу в ночное время;
- 6) доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) доплаты за сверхурочную работу.

5.2. На основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации, подпункта

5.2.1. пункта 5.2. Положения, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-ПП, подпунктами 6.5.1-6.5.5 пунктом 6.5 коллективного договора размер доплаты за вредные и (или) опасные условия труда устанавливается дифференцировано в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда:

5.2.1. при подклассе 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – 4% оклада;

5.2.2. при подклассе 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – 5% оклада;

5.2.3. при подклассе 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – 6% оклада;

5.2.4. при подклассе 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – 7% оклада;

5.2.5. при классе 4 (опасные условия труда) – 8% оклада.

В соответствии с ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда (класс 1 и класс 2), подтверждённых результатами специальной оценки условий труда или заключением

государственной экспертизы условий труда, доплата за вредные и (или) опасные условия труда работникам не устанавливается (ч. 4 ст. 219 Трудового кодекса РФ).

Виды и размеры гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которые на основании трудового законодательства по результатам специальной оценки условий труда были установлены работнику в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), не может быть уменьшен без проведения на этих рабочих местах мероприятий по улучшению условий труда. Проведение данных мероприятий должно быть в обязательном порядке предусмотрено планом мероприятий по улучшению условий труда, подтверждено актами выполненных работ, приема в эксплуатацию оборудования, другими документами и последующими инструментальными измерениями уровня воздействия вредных производственных факторов.

5.3. Размеры, порядок и условия выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются настоящим Положением, в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса РФ и подпунктами 5.3.1. – 5.3.4. пункта 5.3. Положения, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП:

5.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей), доплата за расширение зон обслуживания и доплата за увеличение объема работы может быть установлена работнику только при наличии соответствующих вакантных должностей. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 Трудового кодекса РФ).

5.3.2. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Доплата за работу в ночное время иным работникам определяется путём деления 20% оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочего времени, установленной данному работнику, и умножения на количество часов, отработанных им в ночное время³.

5.3.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в следующем порядке:

1) если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путём деления 100% оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочего времени, установленной данному работнику, и умножения на количество часов, отработанных им в выходной или нерабочий праздничный день;

2) если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путём деления 200% оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочего времени, установленной данному работнику, и умножения на количество часов, отработанных им в выходной или нерабочий праздничный день.

Оплата за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени, производится с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных работнику в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

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

День отдыха, указанный в части 4 статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями 1-3 статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

5.3.4. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учётный период. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается в порядке и случаях, установленных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе с учетом особенностей, предусмотренных статьей 252 Трудового кодекса Российской Федерации.

За часы, отработанные сверхурочно, работнику начисляется заработная плата, установленная в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) в соответствии с действующей в данном учреждении системой оплаты труда, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера (далее – одинарный размер заработной платы), а также начисляется доплата за сверхурочную работу в следующем порядке:

1) размер доплаты за первые два часа сверхурочной работы определяется путём деления 50% одинарного размера заработной платы на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от продолжительности рабочего времени, установленной данному работнику, и умножения на количество часов, отработанных им сверхурочно;

2) размер доплаты за последующие часы сверхурочной работы определяется путём деления 100% одинарного размера заработной платы на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от продолжительности рабочего времени, установленной данному работнику, и умножения на количество часов, отработанных им сверхурочно⁵.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты, установленной в подпункте 5.3.4. пункта 5.3. настоящего Положения, может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. В этом случае часы, отработанные сверхурочно, работнику начисляется одинарный размер заработной платы, а доплата за сверхурочную работу не начисляется и время отдыха оплате не подлежит.

Работа, произведённая сверх нормы рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (с последующими изменениями).

6. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

6.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.1.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в форме:

1) выплаты за высокие результаты работы;

2) надбавки за интенсивность труда;

6.1.2. выплаты за качество выполняемых работ в форме надбавки за квалификационную категорию;

6.1.3. премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Выплата за высокие результаты работы устанавливается медицинским работникам, указанным в подпункте 6.2.1. пункта 6.2. настоящего Положения, как по основному месту работы, так и по совместительству, и начисляется пропорционально отработанному времени на основании оценки результатов их работы за месяц при условии выполнения показателей результативности работы, утверждённых нормативным правовым актом Министерства здравоохранения Пензенской области. Выплата за высокие результаты работы не начисляется за тот месяц, в котором медицинский работник был, подвергнут дисциплинарному взысканию в порядке, установленном статьями 192 – 193 Трудового кодекса РФ.

6.2.1. Медицинским работникам, непосредственно оказывающим первичную медико-санитарную помощь в амбулаторных условиях, выплата за высокие результаты работы устанавливается в следующих максимальных размерах:

№	Наименование должности	Размер выплаты за высокие результаты работы (рублей в месяц в расчёте на одну ставку)
1	2	3
1)	врач-акушер-гинеколог	10000
2)	врач-аллерголог-иммунолог	10000
3)	врач-гастроэнтеролог	10000
4)	врач-дерматовенеролог	10000
5)	врач-детский кардиолог	10000
6)	врач-детский уролог-андролог	10000
7)	врач-детский хирург	10000
8)	врач-детский эндокринолог	10000
9)	врач-инфекционист	10000
10)	врач-невролог	10000
11)	врач-нефролог	10000
12)	врач-оториноларинголог	10000
13)	врач-офтальмолог	10000
14)	врач-педиатр	10000
15)	врач-педиатр городской (районный)	10000
16)	врач-педиатр участковый	10000
17)	врач-ревматолог	10000
18)	врач-стоматолог детский	10000
19)	врач-травматолог-ортопед	10000
20)	медицинская сестра участковая врача-педиатра участкового	5000
21)	врач по медицинской реабилитации	10000

6.3. Медицинскому (фармацевтическому) работнику учреждения, осуществляющему получение, заготовку, хранение, учёт, выдачу, транспортировку материальных ценностей, с которым работодатель заключил письменный договор о полной индивидуальной материальной ответственности⁶ (далее – договор о ПИМО), устанавливается надбавка за интенсивность труда в размере 5000 рублей в месяц в расчёте на одну ставку. Данная надбавка устанавливается работнику в трудовом договоре, как по основному месту работы, так и по совместительству и

начисляется пропорционально отработанному времени.

6.4. Медицинским работникам, фармацевтическим работникам и иным работникам учреждения с высшим образованием, предоставляющим медицинские услуги (обеспечивающим предоставление медицинских услуг), выплата за качество выполняемых работ устанавливается в форме надбавки за квалификационную категорию. Данная надбавка устанавливается работникам, как по основному месту работы, так и по совместительству и начисляется пропорционально отработанному времени в следующих размерах:

№	Наименование должности (категория работников) с указанием специальности (должности), по которой присвоена квалификационная категория	Размер надбавки за квалификационную категорию (рублей в месяц в расчёте на одну ставку)		
		высшая квалификационная категория	первая квалификационная категория	вторая квалификационная категория
1	2	3	4	5
1)	Медицинские работники и фармацевтические работники с высшим образованием			
1.1)	руководитель учреждения, заместитель руководителя учреждения, которым присвоена квалификационная категория по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» либо квалификационная категория по специальности «Управление и экономика фармации»	4269	3202	2135
1.2)	врач-специалист, провизор, руководитель структурного подразделения – врач-специалист (провизор), которые занимают должности в соответствии с полученной специальностью и имеют квалификационную категорию по этой специальности			
1.3)	главная медицинская сестра, которой присвоена квалификационная категория по специальности «Управление сестринской деятельностью»			
2)	Медицинские работники и фармацевтические работники со средним образованием			
2.1)	главная медицинская сестра, которой присвоена квалификационная категория по специальности «Организация сестринского дела»	2135	1602	1068
2.2)	работники, относящиеся к категории среднего медицинского и фармацевтического персонала, которые занимают должности в соответствии с полученной специальностью и имеют квалификационную категорию по этой специальности			
3)	Иные работники учреждения с высшим образованием, предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг)			
3.1)	биолог, которому присвоена квалификационная категория по специальности «Клиническая лабораторная диагностика» или по должности «биолог»	4269	3202	2135
3.2)	инструктор-методист по лечебной физкультуре, которому присвоена квалификационная категория по специальности «Лечебная физкультура и спортивная медицина» или по должности			

	«инструктор-методист по лечебной физкультуре»			
3.3)	медицинский психолог, которому присвоена квалификационная категория по специальности «Клиническая психология» или по должности «медицинский психолог»			

В соответствии с пунктом 5 и 36 Порядка, утверждённого приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 31.08.2023 № 458н «Об утверждении порядка и сроков прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории», надбавка за квалификационную категорию устанавливается работнику на 5 лет со дня издания органом государственной власти или организацией, создавшими аттестационную комиссию, акта о присвоении специалисту, прошедшему аттестацию, квалификационной категории.

6.5. Работникам учреждения, указанным в пунктах 3.1. и 3.2. настоящего Положения, выплата за интенсивность и высокие результаты работы в форме надбавки за интенсивность труда может быть установлена по следующим основаниям:

1) в случае заключения с работником, осуществляющим получение, заготовку, хранение, учет, выдачу, транспортировку материальных ценностей, письменного договора о полной индивидуальной материальной ответственности⁶;

2) в случае выполнения работ, имеющих для учреждения важное значение и (или) срочный характер;

3) с учётом сложности выполняемой работником работы, количества и качества затраченного им труда.

Размер надбавки за интенсивность труда, установленной работнику по всем вышеуказанным основаниям, не может превышать 100% оклада (в месяц в расчете на одну ставку).

6.5.1. Порядок осуществления надбавки за интенсивность труда в случае заключения с работником договора о ПИМО предусмотрен пунктом 6.3. настоящего положения. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, с которыми работодатель может заключить договор о ПИМО, является приложением №3 к настоящему Положению.

6.5.2. Важное значение и (или) срочный характер работ определяются наличием одного из нижеперечисленных критериев (обстоятельств):

1) работник принимает участие в проведении работ по предотвращению аварий, несчастных случаев, иных чрезвычайных ситуаций и (или) устранению их последствий;

2) работник осуществляет подготовку документов и (или) информационно-аналитических материалов о работе учреждения по письменным запросам органов государственной власти, правоохранительных органов, прокуратуры или суда в срок, не превышающий трёх рабочих дней;

3) работник осуществляет проведение мероприятий и подготовку проектов документов, связанных с разработкой и (или) совершенствованием (изменением) системы оплаты труда, системы премирования или системы нормирования труда работников учреждения, а также с разработкой (изменением) и исполнением Планов по организации применения профессиональных стандартов;

4) работник осуществляет подготовку и проведение массовых мероприятий (совещаний, семинаров, конференций и др.), а также мероприятий, связанных с реорганизацией учреждения;

5) работник осуществляет внедрение новых эффективных методов организации работы и (или) взаимодействия отдельных работников, структурных подразделений и (или) учреждения в целом, в том числе с использованием информационных технологий, которые обеспечивают повышение качества и (или) сокращение сроков выполнения работ;

6) работник привлечён Министерством здравоохранения Пензенской области к участию в работе комиссий (рабочих групп), созданных в целях проведения проверок в государственных бюджетных и казённых учреждениях, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области, и (или) разработки для этих учреждений модельных локальных нормативных актов, методических рекомендаций и иных документов в целях обеспечения единых подходов к организации их деятельности.

6.5.3. Сложность выполняемой работником работы, количество и качество затраченного

им труда определяются наличием одновременно двух нижеперечисленных критериев (условий):

1) непосредственный руководитель либо вышестоящий руководитель поручает работнику наиболее сложную и (или) объёмную работу, для своевременного и качественного выполнения которой работнику необходимы глубокие профессиональные знания и навыки;

2) работник выполняет сложную и (или) объёмную работу:

- самостоятельно, т.е. без необходимости систематического контроля, напоминаний и иного вмешательства со стороны руководителя;

- качественно, т.е. результат его труда не нуждается в доработке (дополнении или исправлении);

- в установленные сроки.

6.5.4. В случаях, указанных в подпунктах 6.5.2. и 6.5.3. пункта 6.5. настоящего Положения, работник вправе подать работодателю письменное заявление об установлении ему надбавки за интенсивность труда (далее – заявление). В этом заявлении должно быть указано какую конкретно работу, имеющую для учреждения важное значение и (или) срочный характер, либо сложную и (или) объёмную работу, и в течение, какого срока (периода) он будет выполнять с ведома, или по поручению непосредственного руководителя либо вышестоящего руководителя. Факт выполнения этих работ подтверждается визой («Ходатайствую») и личной подписью соответствующего руководителя на заявлении работника.

Постоянно действующая комиссия, созданная приказом работодателя (далее – комиссия), в течение пяти рабочих дней рассматривает данное заявление и проводит анализ финансово-экономического положения учреждения в соответствии с пунктами 1.5. – 1.6. настоящего Положения. При наличии оснований (обстоятельств, условий), предусмотренных подпунктом 6.5.2. либо подпунктом 6.5.3. пункта 6.5. настоящего Положения, и финансовой возможности комиссия принимает решение о размере надбавки за интенсивность труда, а также о сроках её выплаты (однократно или на определённый срок (месяц, квартал, год) в пределах финансового года). Размер надбавки за интенсивность труда может быть установлен в абсолютном значении (руб.) или в процентном отношении к окладу работника. При этом размер надбавки за интенсивность труда, установленной работнику по всем основаниям, указанным в подпунктах 1 – 3 пункта 6.5. настоящего Положения, не может превышать 100% оклада (в месяц в расчёте на одну ставку). При отсутствии оснований или финансовой возможности комиссия принимает решение об отказе в установлении работнику надбавки за интенсивность труда. Решение комиссии оформляется протоколом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись (в части его касающейся) не позднее следующего рабочего дня после проведения заседания комиссии.

На основании положительного решения комиссии работодатель издаёт приказ об установлении работнику надбавки за интенсивность труда, с указанием её размера, срока выплаты и конкретных обстоятельств (условий), послуживших основанием для её установления.

6.5.5. На основании приказа работодателя выплата работнику надбавки за интенсивность труда, предусмотренной пунктом 6.5. настоящего Положения, может быть прекращена до истечения срока, на который она была установлена:

1) если финансово-экономическое положение учреждения не было учтено в порядке, предусмотренном пунктами 1.5. – 1.6. настоящего Положения;

2) в случае вынесения комиссией решения о существенном изменении финансового положения учреждения;

3) в случае прекращения обстоятельств (условий), послуживших основанием для её установления, в том числе на основании докладной непосредственного руководителя о снижении качества работы или нарушении работником сроков выполнения работы.

6.6. В целях создания условий для оплаты труда работников учреждения в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых медицинских услуг, работникам устанавливается премиальная выплата по итогам работы. Порядок, сроки и условия начисления премиальной выплаты по итогам работы, а также методика определения её размера устанавливаются в Положении о премировании работников учреждения в соответствии с подпунктами 6.4.1. – 6.4.7. пункта 6.4. Коллективного договора и

подпунктами 6.6.1. – 6.6.7. пункта 6.6. Положения, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП.

6.7. Премии, которые работодатель выдает работникам учреждения в качестве поощрения в порядке, предусмотренном ч. 1 ст. 191 Трудового кодекса РФ, не входят в систему оплаты труда.

6.8. При решении вопроса о начислении работникам премиальной выплаты по итогам работы, а также премии, указанной в пункте 6.7. настоящего Положения, и определении их размера финансово-экономическое положение учреждения учитывается в порядке, предусмотренном пунктами 1.5. – 1.6. настоящего Положения.

6.9. Размер премиальной выплаты по итогам работы, а также премии, указанной в пункте 6.7. настоящего Положения, может устанавливаться в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В соответствии с ч. 3 ст. 93 Трудового кодекса РФ при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника учреждения производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

7.2. В соответствии с частями 1 и 2 статьи 285 Трудового кодекса РФ оплата труда лиц, работающих в учреждении по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ. Определение размера заработной платы работника учреждения, занимающего в том же учреждении должность в порядке внутреннего совместительства, производится отдельно по основному месту работы и по совместительству.

7.3. Оплата труда педагогических работников учреждения производится в порядке и на условиях, установленных для аналогичных категорий работников государственных образовательных организаций Пензенской области.

7.4. Комиссия, указанная в подпункте 6.5.4. пункта 6.5. настоящего Положения, устанавливает размер оклада работников, должности (профессии) которых предусмотрены штатным расписанием учреждения, но не предусмотрены в приложениях № 2 и № 3 к Положению, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП. Фиксированный размер оклада комиссия определяет в зависимости от сложности труда, а также с учетом минимального и максимального размера, указанного в пунктах 7.5. и 7.6. Положения, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП.

7.5. В целях соблюдения требований ч. 3 ст. 133 Трудового кодекса РФ в случае, если начисленная в соответствии с условиями трудового договора месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени (на 1 ставку) и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), будет ниже минимального размера оплаты труда, работодатель обязан за счет средств фонда оплаты труда учреждения установить этому работнику персональный коэффициент к окладу в размере, покрывающем разницу между минимальным размером оплаты труда и размером начисленной заработной платы.

7.6. Работникам учреждения, должности которых не предусмотрены в приложениях № 1, № 2, № 3 к Положению, утвержденному постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП (заведующий центром телефонного обслуживания граждан при оказании первичной медико-санитарной помощи, телефонист, руководитель службы охраны труда, специалист гражданской обороны, подсобный рабочий, специалист по охране труда, начальник отдела закупок, специалист по закупкам, начальник водопроводно-канализационной службы), размер оклада указан в графе № 4 приложения № 1 к настоящему Положению с учетом правил, установленных пунктами 7.5. и 7.6. Положения, утвержденного постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП.

7.7. Оплата труда врачей-специалистов (консультантов), приглашенных учреждением для проведения консультации, производится по ставкам почасовой оплаты труда в размере

1025,00 рублей в час.

Факт проведения консультации и время, затраченное на её проведение, должно быть подтверждено записями врача-специалиста (консультанта) в медицинской документации.

Оплата труда врачей-специалистов (консультантов) производится работодателем за счет средств медицинской организации, пригласившей данных медицинских работников для проведения консультации

7.8. Молодым специалистам с высшим или средним медицинским образованием, проработавшим в медицинских организациях государственной и (или) муниципальной систем здравоохранения Пензенской области непрерывно в течение первых двух лет после окончания образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций, в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией, устанавливается единовременная выплата⁷ на основании ч. 1 ст. 4 Закона Пензенской области от 14.06.2024 № 4356-ЗПО «О некоторых вопросах, связанных с оплатой труда работников органов государственной власти Пензенской области, работников государственных учреждений Пензенской области, и об установлении дополнительных гарантий отдельным категориям работников государственных и муниципальных учреждений Пензенской области» (с последующими изменениями).

8. О порядке предоставления компенсационной выплаты отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией

8.1. На основании постановления Правительства Российской Федерации от 15.07.2022 № 1268 «О порядке предоставления компенсационной выплаты отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией» и приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации и Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.07.2022 № 506/429 «Об утверждении Методических рекомендаций по порядку применения постановления Правительства Российской Федерации от 15.07.2022 № 1268 «О порядке предоставления компенсационной выплаты отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией» компенсационная выплата в размере 25 % оклада (должностного оклада) (далее – доплата за риск заражения новой коронавирусной инфекцией) устанавливается оказывающим медицинскую помощь (участвующим в оказании, обеспечивающим оказание медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции врачам-педиатрам участковым, врачам-инфекционистам, среднему медицинскому персоналу, работающему с данными врачами, оказывающим первичную медико-санитарную помощь в амбулаторных условиях.

8.2. Доплата за риск заражения новой коронавирусной инфекцией производится медицинским работникам, включённым в перечень, указанный в пункте 8.1 настоящего Положения, на основании Положения об оплате труда работников учреждения за счёт фонда оплаты труда учреждения, сформированного из всех источников, разрешенных законодательством Российской Федерации.

8.3. Доплата за риск заражения новой коронавирусной инфекцией начисляется ежемесячно в процентах к окладу за фактически отработанное время на основании Табеля учёта использования рабочего времени (форма 0504421).

8.4. Доплата за риск заражения новой коронавирусной инфекцией производится в дни выплаты заработной платы, установленные п.6.7 Коллективного договора Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская детская поликлиника».

8.5. Доплата за риск заражения новой коронавирусной инфекцией начисляется отдельно по основному месту работы и по совместительству.

8.7. Доплата за риск заражения новой коронавирусной инфекцией учитывается при расчёте среднего заработка в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с последующими изменениями), для всех случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе для расчета оплаты отпуска, компенсации за неиспользованные отпуска и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Примечания.

1. В соответствии с пунктом 2 Рекомендаций, утверждённых приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (с последующими изменениями), «эффективный контракт» – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. На основании настоящего Положения «эффективный контракт» заключается со всеми работниками, должности (профессии) которых предусмотрены штатным расписанием учреждения. При этом наименования должностей (профессий) работников учреждения в коллективном договоре, локальных нормативных актах, штатном расписании учреждения и трудовых договорах указывают в соответствии с Номенклатурой должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утверждённой приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.05.2023 № 205н, а также Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональными стандартами.

2. Совершенствование системы оплаты труда медицинских работников учреждения в части увеличения доли выплат по окладам в структуре их заработной платы осуществляется на основании подпункта «б» пункта 37 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утверждённых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017.

3. Размер доплаты за работу в ночное время установлен на основании статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

4. Расчёт размера доплат, предусмотренных подпунктами 5.6.2. – 5.6.4 пункта 5.6. настоящего Положения, производится с учётом продолжительности рабочего времени, установленной работнику на основании статей 91, 92, 93 и 350 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» (с последующими изменениями).

5. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника (статьи 99, 152, 252 Трудового кодекса РФ).

6. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, с которыми работодатель может заключить письменный договор о полной индивидуальной материальной ответственности устанавливается в приложении № 3 к настоящему Положению на основании статьи 244 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Минтруда Российской Федерации от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».

7. Порядок и условия установления молодым специалистам единовременной выплаты утверждён постановлением Правительства Пензенской области от 13.08.2007 № 547-пП «О Порядке и условиях назначения и выплаты единовременных выплат молодым специалистам, работающим в медицинских организациях государственной и (или) муниципальной систем здравоохранения Пензенской области» (с последующими изменениями).

Приложение № 1

к Положению об оплате труда
работников государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
«Городская детская поликлиника»

Главный врач

Председатель
Первичной профсоюзной организации

ГБУЗ «Городская детская
поликлиника»

М.Б. Ермолаева

ГБУЗ «Городская детская поликлиника»

А.А. Еремин

«Городская детская поликлиника»

РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов), выплаты за высокие результаты работы, доплаты за работу в ночное время,
а также виды и размеры компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда, установленные работникам
государственного бюджетного учреждения здравоохранения

«Городская детская поликлиника»

440047, Пензенская область, городской округ город Пенза, город Пенза, проспект Победы, дом 95, помещение 1

Должности, финансируемые за счет средств ОМС

№	Наименование должности (профессии), предусмотренной штатным расписанием учреждения, с указанием структурного подразделения и адреса его местонахождения	Категория персонала*	Размер оклада (рублей в месяц в расчете на одну ставку)	Размер выплаты за высокие результаты работы, начисляемой медицинским работникам при исполнении обязанностей, установленных пунктом 6.2. Положения, утв. ППП от 05.06.2018 №303-нП	Размер доплаты за работу в ночное время (в % к окладу)	Дата утверждения результатов специальной оценки условий труда	итоговый класс условий труда на рабочем месте, установленный по результатам специальной оценки условий труда	размер доплаты за вредные и (или) опасные условия труда (в процентах к окладу)	Продолжительное ежегодного оплачиваемого отпуска за вредные и (или) опасные условия труда (календарных дней)	Продолжительное рабочее время (часов в неделю)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ОБЩЕПОЛИКЛИНИЧЕСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ										
1	Заместитель главного врача по медицинской части	АУП	80402			19.09.2022	2	-	-	-

440062, Пензенская область, городской округ город Пенза, город Пенза, проезд Рахманинова 1-й, строение 12

1	Врач-оториноларинголог	ОП	36000	10000		26.09.2023	3.1	4%	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400			26.09.2023	3.1	4%	-
Офтальмологический кабинет									
1	Врач-офтальмолог	ОП	36000	10000		26.09.2023	3.1	4%	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400			26.09.2023	3.1	4%	-
Неврологический кабинет									
1	Врач-невролог	ОП	36000	10000		26.09.2023	3.1	4%	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400			26.09.2023	3.1	4%	-
Кабинет дерматовенеролога									
1	Врач-дерматовенеролог	ОП	36000	10000		27.06.2023	3.2	5%	7
2	Медицинская сестра	ОП	23400			27.06.2023	3.2	5%	7
Гинекологический кабинет									
1	Врач-акушер-гинеколог	ОП	36000	10000		27.06.2023	3.1	4%	-
2	Акушерка	ОП	23700			27.06.2023	3.1	4%	-
Кабинет ультразвуковой диагностики									
1	Врач – ультразвуковой диагностики	ОП	36000			26.09.2023	3.1	4%	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400			26.09.2023	3.1	4%	-
Лаборатория									
1	Медицинский лабораторный техник (фельдшер- лаборант)	ОП	23400			27.06.2023	3.2.	5%	7
Физиотерапевтический кабинет									
1	Медицинская сестра по физиотерапии	ОП	23400			27.06.2023	3.1	4%	-
2	Медицинская сестра по массажу	ОП	23400			26.09.2023	3.1	4%	-
Кабинет лечебной физкультуры									
1	Инструктор по лечебной физкультуре	ОП	22800			19.09.2022	2	-	-
Кабинет здорового ребенка									
1	Врач-педиатр	ОП	36000	10000		27.06.2023	3.1	4%	-
Кабинет неотложной помощи									
1	Врач-педиатр	ОП	36000	10000		13.06.2024	3.2	5%	7
2	Медицинская сестра	ОП	23400			13.06.2024	3.2	5%	7
Административно- хозяйственный персонал									
1	Уборщик служебных помещений	ВП	14837			27.06.2023	2	-	-
2	Уборщик территории	ВП	14837			19.09.2022	2	-	-
3	Гардеробщик	ВП	14837			19.09.2022	2	-	-
4	Сторож	ВП	14837	20		19.09.2022	2	-	-
5	Кастелянша	ВП	14837			19.09.2022	2	-	-
6	Оператор электронно- вычислительных и вычислительных машин	ВП	15634			27.06.2023	2	-	-

**Поликлиническое отделение
г. Пенза, ул. Володарского, 34**

Общеполыклинический медицинский персонал

1	Медицинская сестра	ОП	23400		13.06.2024	2	-	-
2	Медицинская сестра процедурной	ОП	23700		13.06.2024	3.1	4%	-
Педиатрическое отделение								
1	Врач-педиатр участковый	ОП	40000	10000	13.06.2024	3.2	5%	7
2	Врач- стажёр	ОП	32000		26.09.2023	3.1	4%	-
3	Старшая медицинская сестра педиатрического отделения	ОП	24600		13.06.2024	2	-	-
4	Медицинская сестра участковая	ОП	23400	5000	13.06.2024	3.2	5%	7
Регистратура								
1	Медицинский регистратор	ОП	22800		13.06.2024	2	-	-
Прививочный кабинет								
1	Медицинская сестра	ОП	23400		13.06.2024	3.1	4%	-
Административно- хозяйственный персонал								
1	Уборщик служебных помещений	ВП	14837		13.06.2024	2	-	-
2	Уборщик территории	ВП	14837		13.06.2024	2	-	-
3	Гардеробщик	ВП	14837		13.06.2024	2	-	-
4	Сторож	ВП	14837	20	13.06.2024	1	-	-

Поликлиническое отделение

440004, Пензенская область, городской округ город Пенза, город Пенза, улица Пушкина, строение 20А

Общеполыклинический медицинский персонал

1	Медицинская сестра	ОП	23400		26.09.2023	3.1	4%	-
2	Медицинская сестра процедурной	ОП	23700		27.06.2023	3.1	4%	-
Педиатрическое отделение								
1	Заведующий педиатрическим отделением врач-педиатр	ОП	50000		27.06.2023	3.1	4%	-
2	Врач-педиатр участковый	ОП	40000	10000	27.06.2023	3.2	5%	7
3	Старшая медицинская сестра педиатрического отделения	ОП	24600		26.09.2023	3.1	4%	-
4	Медицинская сестра участковая	ОП	23400	5000	27.06.2023	3.2	5%	7
Регистратура								
1	Медицинский регистратор	ОП	22800		19.09.2022	2	-	-
2	Администратор	ВП	17884		19.09.2022	2	-	-
Инфекционный кабинет								
1	Врач-инфекционист	ОП	36000	10000	27.06.2023	3.2	5%	7
2	Медицинская сестра	ОП	23400		27.06.2023	3.2	5%	7

Оториноларингологический кабинет									
1	Врач-оториноларинголог	ОП	36000	10000	26.09.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400		26.09.2023	3.1	4%	-	-
Неврологический кабинет									
1	Врач-невролог	ОП	36000	10000	26.09.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400		26.09.2023	3.1	4%	-	-
Кабинет дерматовенеролога									
1	Врач-дерматовенеролог	ОП	36000	10000	26.09.2023	3.2	5%	7	-
Лаборатория									
1	Медицинский лабораторный техник (Фельдшер-лаборант)	ОП	23400		27.06.2023	3.2	5%	7	-
Физиотерапевтический кабинет									
1	Медицинская сестра по физиотерапии	ОП	23400		27.06.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра по массажу	ОП	23400		26.09.2023	3.1	4%	-	-
Рентгенологический кабинет									
1	Врач-рентгенолог	ОП	36000		27.06.2023	3.2.	5%	7	-
2	Рентгенолаборант	ОП	23100		27.06.2023	3.2	5%	7	-
Кабинет здорового ребенка									
1	Врач-педиатр	ОП	36000	10000	27.06.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400		20.12.2021	2	-	-	-
Кабинет неотложной помощи									
1	Врач-педиатр	ОП	36000	10000	13.06.2024	3.2	5%	7	-
Административно- хозяйственный персонал									
1	Уборщик служебных помещений	ВП	14837		19.09.2022	2	-	-	-
2	Уборщик территории	ВП	14837		19.09.2022	2	-	-	-
3	Гардеробщик	ВП	14837		19.09.2022	2	-	-	-
4	Сторож	ВП	14837	20	19.09.2022	2	-	-	-
5	Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	ВП	15634		27.06.2023	2	-	-	-
Кабинет медицинского психолога									
1	Медицинский психолог	ОП	36000		20.12.2021	2	-	-	-
Детская поликлиника № 2									
440039, Пензенская область, городской округ город Пенза, город Пенза, улица Гагарина, строение 11А									
Общеполыклинический медицинский персонал									
1	Заведующий поликлиникой- врач-педиатр	ОП	50000		19.09.2022	2	-	-	-
2	Старшая медицинская сестра поликлиники	ОП	24600		19.09.2022	2	-	-	-
3	Медицинская сестра	ОП	23400		26.09.2023	3.1	4%	-	-

4	Фельдшер	ОП	23700				26.09.2023	3.1	4%	-
5	Медицинская сестра процедурной	ОП	23700				26.09.2023	3.1	4%	-
Педиатрическое отделение										
1	Заведующий педиатрическим отделением-врач-педиатр	ОП	50000				26.09.2023	3.1	4%	-
2	Врач-педиатр участковый	ОП	40000	10000			27.06.2023	3.2	5%	7
3	Старшая медицинская сестра педиатрического отделения	ОП	24600				26.09.2023	3.1	4%	-
4	Медицинская сестра участковая	ОП	23400	5000			27.06.2023	3.2	5%	7
Регистратура										
1	Медицинский регистратор	ОП	22800				19.09.2022	2	-	-
2	Администратор	ВП	17884				19.09.2022	2	-	-
Прививочный кабинет										
1	Медицинская сестра	ОП	23400				26.09.2023	3.1	4%	-
Инфекционный кабинет										
1	Врач-инфекционист	ОП	36000	10000			26.09.2023	3.2	5%	7
2	Медицинская сестра	ОП	23400				27.06.2023	3.2	5%	7
Хирургический кабинет										
1	Врач-детский хирург	ОП	36000	10000			26.09.2023	3.1	4%	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400				26.09.2023	3.1	4%	-
Оториноларингологический кабинет										
1	Врач-оториноларинголог	ОП	36000	10000			26.09.2023	3.1	4%	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400				26.09.2023	3.1	4%	-
Офтальмологический кабинет										
1	Врач-офтальмолог	ОП	36000	10000			26.09.2023	3.1	4%	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400				26.09.2023	3.1	4%	-
Неврологический кабинет										
1	Врач-невролог	ОП	36000	10000			26.09.2023	3.1	4%	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400				26.09.2023	3.1	4%	-
Травматолого-ортопедический кабинет										
1	Врач-травматолог-ортопед	ОП	36000	10000			27.06.2023	3.1	4%	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400				27.06.2023	3.1	4%	-
Аллерголо-иммунологический кабинет										
1	Врач-аллерголог-иммунолог	ОП	36000	10000			26.09.2023	3.1	4%	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400				26.09.2023	3.1	4%	-
Эндокринологический кабинет										
1	Врач-детский эндокринолог	ОП	36000	10000			26.09.2023	3.1	4%	-

2	Медицинская сестра	ОП	23400		26.09.2023	3.1	4%	-	-
Кабинет дерматовенеролога									
1	Врач-дерматовенеролог	ОП	36000	10000	27.06.2023	3.2	5%	7	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400		27.06.2023	3.2	5%	7	-
Рентгенологический кабинет									
1	Врач-рентгенолог	ОП	36000		13.06.2024	3.2	5%	7	-
2	Рентгенолаборант	ОП	23100		13.06.2024	3.2	5%	7	-
Кабинет ультразвуковой диагностики									
1	Врач ультразвуковой диагностики	ОП	36000		13.06.2024	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400		13.06.2024	3.1.	4%	-	-
Лаборатория									
1	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	ОП	23400		27.06.2023	3.2	5%	7	-
2	Лаборант	ОП	23100		27.06.2023	3.2	5%	7	-
Физיותרпевтический кабинет									
1	Медицинская сестра по физиотерапии	ОП	23400		27.06.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра по массажу	ОП	23400		26.09.2023	3.1	4%	-	-
Кабинет лечебной физкультуры									
1	Инструктор по лечебной физкультуре	ОП	22800		19.09.2022	2	-	-	-
Кабинет здорового ребенка									
1	Врач-педиатр	ОП	36000	10000	27.06.2023	3.1	4%	-	-
Кабинет неотложной помощи									
1	Врач-педиатр	ОП	36000	10000	13.06.2024	3.2	5%	7	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400		13.06.2024	3.2	5%	7	-
Административно-хозяйственный персонал									
1	Уборщик служебных помещений	ВП	14837		27.06.2023	2	-	-	-
2	Уборщик территории	ВП	14837		19.09.2022	2	-	-	-
3	Гардеробщик	ВП	14837		19.09.2022	2	-	-	-
4	Сторож	ВП	14837	20	19.09.2022	2	-	-	-
5	Кастелянша	ВП	14837		19.09.2022	2	-	-	-
6	Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	ВП	15634		27.06.2023	2	-	-	-

Поликлиническое отделение

440015, Пензенская область, городской округ Пенза, город Пенза, улица Депутатская, дом 4, помещение 1
Педиатрическое отделение

1	Врач-педиатр участковый	ОП	40000	10000	27.06.2023	3.2	5%	7	-
2	Медицинская сестра участковая	ОП	23400	5000	27.06.2023	3.2	5%	7	-

1	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	ОП	23400		27.06.2023	3.2	5%	7	-
2	Лаборант	ОП	23100		27.06.2023	3.2	5%	7	-
Физиотерапевтический кабинет									
1	Медицинская сестра по физиотерапии	ОП	23400		27.06.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра по массажу	ОП	23400		26.09.2023	3.1	4%	-	-
Кабинет функциональной диагностики									
1	Медицинская сестра по функциональной диагностики	ОП	23400		26.09.2023	3.1	4%	-	-
Кабинет здорового ребенка									
1	Врач-педиатр	ОП	36000	10000	27.06.2023	3.1	4%	-	-
Кабинет неотложной помощи									
1	Врач-педиатр	ОП	36000	10000	13.06.2024	3.2	5%	7	-
Детский стоматологический кабинет									
1	Врач-стоматолог детский	ОП	36000	10000			-	-	-
Административно-хозяйственный персонал									
1	Уборщик служебных помещений	ВП	14837		27.06.2023	2	-	-	-
2	Уборщик территории	ВП	14837		19.09.2022	2	-	-	-
3	Гардеробщик	ВП	14837		19.09.2022	2	-	-	-
4	Сторож	ВП	14837	20	19.09.2022	2	-	-	-
5	Кастелянша	ВП	14837		19.09.2022	2	-	-	-
6	Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	ВП	15634		27.06.2023	2	-	-	-

Детская поликлиника № 4

440007, Пензенская область, городской округ город Пенза, город Пенза, улица Фабричная, строение 9А
Общеполыклинический медицинский персонал

1	Заведующий поликлиникой -врач-педиатр	ОП	50000		19.09.2022	2	-	-	-
2	Старшая медицинская сестра поликлиники	ОП	24600		19.09.2022	2	-	-	-
3	Медицинская сестра	ОП	23400		26.09.2023	3.1	4%	-	-
4	Фельдшер	ОП	23700		26.09.2023	3.1	4%	-	-
5	Медицинская сестра процедурной	ОП	23700		26.09.2023	3.1	4%	-	-
Педиатрическое отделение									
1	Заведующий педиатрическим отделением врач-педиатр	ОП	50000		26.09.2023	3.1	4%	-	-
2	Врач-педиатр участковый	ОП	40000	10000	27.06.2023	3.2	5%	7	-
3	Старшая медицинская сестра педиатрического отделения	ОП	24600		26.09.2023	3.1	4%	-	-

4	Медицинская сестра участковая	ОП	23400	5000	Регистратура	27.06.2023	3.2	5%	7	-
1	Медицинский регистратор	ОП	22800			19.09.2022	2	-	-	-
2	Администратор	ВП	17884			19.09.2022	2	-	-	-
1	Медицинская сестра	ОП	23400		Прививочный кабинет	26.09.2023	3.1	4%	-	-
1	Врач-инфекционист	ОП	36000	10000	Инфекционный кабинет	13.06.2024	3.2	5%	7	-
	Медицинская сестра	ОП	23400			26.09.2023	3.2	5%	7	-
1	Врач-детский хирург	ОП	36000	10000	Хирургический кабинет	26.09.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400			26.09.2023	3.1	4%	-	-
1	Врач-оториноларинголог	ОП	36000	10000	Оториноларингологический кабинет	26.09.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400			26.09.2023	3.1	4%	-	-
1	Врач-офтальмолог	ОП	36000	10000	Офтальмологический кабинет	26.09.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400			26.09.2023	3.1	4%	-	-
1	Врач-невролог	ОП	36000	10000	Неврологический кабинет	26.09.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400			26.09.2023	3.1	4%	-	-
1	Врач-рентгенолог	ОП	36000		Рентгенологический кабинет	27.06.2023	3.2	5%	7	-
2	Рентгенолаборант	ОП	23100			27.06.2023	3.2	5%	7	-
1	Медицинский лабораторный техник (Фельдшер-лаборант)	ОП	23400		Лаборатория	26.09.2023	3.2	5%	7	-
2	Лаборант	ОП	23100			27.06.2023	3.2	5%	7	-
1	Медицинская сестра по физиотерапии	ОП	23400		Физиотерапевтический кабинет	26.09.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра по массажу	ОП	23400			26.09.2023	3.1	4%	-	-
1	Врач-педиатр	ОП	36000	10000	Кабинет здорового ребенка	27.06.2023	3.1	4%	-	-
1	Врач-педиатр	ОП	36000	10000	Кабинет неотложной помощи	13.06.2024	3.2	5%	7	-
1	Уборщик служебных помещений	ВП	14837		Административно- хозяйственный персонал	19.09.2022	2	-	-	-
2	Уборщик территории	ВП	14837			19.09.2022	2	-	-	-

3	Гардеробщик	ВП	14837			19.09.2022	2	-	-
4	Сторож	ВП	14837		20	19.09.2022	2	-	-
5	Кастелянша	ВП	14837			19.09.2022	2	-	-
6	Оператор электронно- вычислительных и вычислительных машин	ВП	15634			19.09.2022	2	-	-
7	Слесарь - сантехник	ВП	15634			19.09.2022	2	-	-
Поликлиническое отделение									
440014, Пензенская область, городской округ город Пенза, город Пенза, улица Спартаковская, дом 18, помещение 1									
Педиатрическое отделение									
1	Врач-педиатр участковый	ОП	40000	10000		27.06.2023	3.2	5%	7
2	Медицинская сестра участковая	ОП	23400	5000		27.06.2023	3.2	5%	7
Прививочный кабинет									
1	Медицинская сестра	ОП	23400			27.06.2023	3.1	4%	-
Физиотерапевтический кабинет									
	Медицинская сестра по физиотерапии	ОП	23400			27.06.2023	3.1	4%	-
Административно- хозяйственный персонал									
1	Уборщик служебных помещений	ВП	14837			27.06.2023	2	-	-
Поликлиническое отделение									
440072, Пензенская область, городской округ город Пенза, город Пенза, улица Антонова, дом 12, помещение 1									
Общеполиклинический медицинский персонал									
1	Медицинская сестра процедурной	ОП	23700			27.06.2023	3.1	4%	-
Педиатрическое отделение									
1	Врач-педиатр участковый	ОП	40000	10000		27.06.2023	3.2	5%	7
2	Медицинская сестра участковая	ОП	23400	5000		27.06.2023	3.2	5%	7
Прививочный кабинет									
1	Медицинская сестра	ОП	23400			27.06.2023	3.1	4%	-
Физиотерапевтический кабинет									
1	Медицинская сестра по физиотерапии	ОП	23400			27.06.2023	3.1	4%	-
Административно- хозяйственный персонал									
1	Уборщик служебных помещений	ВП	14837			27.06.2023	2	-	-
2	Сторож	ВП	14837		20	31.03.2025	1	-	-
Поликлиническое отделение									
440067, Пензенская область, городской округ город Пенза, город Пенза, улица Светлая, строение 1Г									
Общеполиклинический медицинский персонал									
1	Медицинская сестра	ОП	23400			26.09.2023	3.1	4%	-
2	Медицинская сестра процедурной	ОП	23700			26.09.2023	3.1	4%	-
Педиатрическое отделение									

1	Заведующий педиатрическим отделением - врач-педиатр	ОП	50000		27.06.2023	3.1	4%	-
2	Врач-педиатр участковый	ОП	40000	10000	27.06.2023	3.2	5%	7
3	Врач- стажёр	ОП	32000		26.09.2023	3.1	4%	
4	Старшая медицинская сестра педиатрического отделения	ОП	24600		26.09.2023	3.1	4%	-
5	Медицинская сестра участковая	ОП	23400	5000	27.06.2023	3.2	5%	7
Регистратура								
1	Медицинский регистратор	ОП	22800		19.09.2022	2	-	-
2	Администратор	ВП	17884		19.09.2022	2	-	-
Прививочный кабинет								
1	Медицинская сестра	ОП	23400		27.06.2023	3.1	4%	-
Инфекционный кабинет								
1	Медицинская сестра	ОП	23400		27.06.2023	3.2	5%	7
Оториноларингологический кабинет								
1	Врач-оториноларинголог	ОП	36000	10000	31.03.2025	3.1	4%	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400		31.03.2025	3.1	4%	-
Неврологический кабинет								
1	Врач-невролог	ОП	36000	10000	26.09.2023	3.1	4%	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400		26.09.2023	3.1	4%	-
Ревматологический кабинет								
1	Врач-ревматолог	ОП	36000	10000	27.06.2023	3.1	4%	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400		27.06.2023	3.1	4%	-
Гинекологический кабинет								
1	Врач- акушер- гинеколог	ОП	36000	10000	26.09.2023	3.1	4%	-
2	Акушерка	ОП	23700		26.09.2023	3.1	4%	-
Кабинет дерматовенеролога								
1	Врач-дерматовенеролог	ОП	36000	10000	27.06.2023	3.2	5%	7
2	Медицинская сестра	ОП	23400		27.06.2023	3.2	5%	7
Лаборатория								
1	Медицинский лабораторный техник (Фельдшер-лаборант)	ОП	23400		13.06.2024	3.2	5%	7
Физиотерапевтический кабинет								
1	Медицинская сестра по физиотерапии	ОП	23400		27.06.2023	3.1	4%	-
2	Медицинская сестра по массажу	ОП	23400		26.09.2023	3.1	4%	-
Кабинет здорового ребенка								
1	Врач-педиатр	ОП	36000	10000	27.06.2023	3.1	4%	-
Кабинет неотложной помощи								

1	Врач-педиатр	ОП	36000	10000	13.06.2024	3.2	5%	7	-
Административно- хозяйственный персонал									
1	Уборщик служебных помещений	ВП	14837		27.06.2023	2	-	-	-
2	Уборщик территории	ВП	14837		19.09.2022	2	-	-	-
3	Гардеробщик	ВП	14837		19.09.2022	2	-	-	-
4	Сторож	ВП	14837	20	19.09.2022	2	-	-	-
5	Оператор электронно- вычислительных и вычислительных машин	ВП	15634		19.09.2022	2	-	-	-
Поликлиническое отделение									
440032, Пензенская область, городской округ Пенза, город Пенза, улица Ушакова, дом 2, помещение 1									
Педиатрическое отделение									
1	Врач-педиатр участковый	ОП	40000	10000	27.06.2023	3.2	5%	7	-
2	Медицинская сестра участковая	ОП	23400	5000	27.06.2023	3.2	5%	7	-
Детская поликлиника № 6									
440062, Пензенская область, городской округ Пенза, город Пенза, проезд Рахманинова 1-й, строение 12									
Общеполыклинический медицинский персонал									
1	Заведующий поликлиникой-врач-педиатр	ОП	50000		27.06.2023	3.1	4%	-	-
2	Старшая медицинская сестра поликлиники	ОП	24600		27.06.2023	2	-	-	-
3	Медицинская сестра	ОП	23400		27.06.2023	3.1	4%	-	-
4	Медицинская сестра процедурной	ОП	23700		27.06.2023	3.2	5%	7	-
Педиатрическое отделение									
1	Заведующий педиатрическим отделением врач-педиатр	ОП	50000		27.06.2023	3.1	4%	-	-
2	Врач-педиатр участковый	ОП	40000	10000	27.06.2023	3.2	5%	7	-
3	Врач- стажёр	ОП	32000		26.09.2023	3.1	4%	-	-
4	Старшая медицинская сестра педиатрического отделения	ОП	24600		27.06.2023	3.1	4%	-	-
5	Медицинская сестра участковая	ОП	23400	5000	27.06.2023	3.2	5%	7	-
Регистратура									
1	Медицинский регистратор	ОП	22800		27.06.2023	2	-	-	-
2	Администратор	ВП	17884		27.06.2023	2	-	-	-
Прививочный кабинет									
1	Медицинская сестра	ОП	23400		27.06.2023	3.2	5%	7	-
Инфекционный кабинет									
1	Врач-педиатр	ОП	36000	10000	27.06.2023	3.2	5%	7	-
2	Врач- инфекционист	ОП	36000	10000	26.09.2023	3.2	5%	7	-
3	Медицинская сестра	ОП	23400		27.06.2023	3.2	5%	7	-

20

[illegible]

1	Медицинский регистратор	ОП	22800		27.06.2023	2	-	-
Прививочный кабинет								
1	Медицинская сестра	ОП	23400		27.06.2023	3.2	5%	7
Административно- хозяйственный персонал								
1	Уборщик служебных помещений	ВП	14837		27.06.2023	2	-	-
2	Уборщик территории	ВП	14837		19.09.2022	2	-	-
3	Сторож	ВП	14837	20	19.09.2022	2	-	-
Детская поликлиника № 8								
440046, Пензенская область, городской округ Пенза, город Пенза, улица Мира, дом 70, помещение 1								
Общеполыклинический медицинский персонал								
1	Заведующий поликлиникой врач-педиатр	ОП	50000		19.09.2022	2	-	-
2	Старшая медицинская сестра поликлиники	ОП	24600		19.09.2022	2	-	-
3	Медицинская сестра	ОП	23400		26.09.2023	3.1	4%	-
4	Медицинская сестра процедурной	ОП	23700		26.09.2023	3.1	4%	-
Педиатрическое отделение								
1	Заведующий педиатрическим отделением врач-педиатр	ОП	50000		26.09.2023	3.1	4%	-
2	Врач-педиатр участковый	ОП	40000	10000	27.06.2023	3.2	5%	7
3	Врач- стажёр	ОП	32000		26.09.2023	3.1	4%	-
4	Старшая медицинская сестра педиатрического отделения	ОП	24600		26.09.2023	3.1	4%	-
5	Медицинская сестра участковая	ОП	23400	5000	27.06.2023	3.2	5%	7
Регистратура								
1	Медицинский регистратор	ОП	22800		27.06.2023	2	-	-
2	Администратор	ВП	17884		19.09.2022	2	-	-
Прививочный кабинет								
1	Медицинская сестра	ОП	23400		26.09.2023	3.1	4%	-
Инфекционный кабинет								
1	Врач- инфекционист	ОП	36000	10000	26.09.2023	3.2	5%	7
2	Медицинская сестра	ОП	23400		26.09.2023	3.2	5%	7
Хирургический кабинет								
1	Врач-детский хирург	ОП	36000	10000	26.09.2023	3.1	4%	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400		26.09.2023	3.1	4%	-
Оториноларингологический кабинет								
1	Врач-оториноларинголог	ОП	36000	10000	26.09.2023	3.1	4%	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400		26.09.2023	3.1	4%	-
Офтальмологический кабинет								

1	Врач-офтальмолог	ОП	36000	10000		26.09.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400			26.09.2023	3.1	4%	-	-
Неврологический кабинет										
1	Врач-невролог	ОП	36000	10000		26.09.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400			26.09.2023	3.1	4%	-	-
Ревматологический кабинет										
1	Врач-ревматолог	ОП	36000	10000		26.09.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400			26.09.2023	3.1	4%	-	-
Нефрологический кабинет										
1	Врач-нефролог	ОП	36000	10000		13.06.2024	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400			13.06.2024	3.1	4%	-	-
Урологический кабинет										
1	Врач-детский уролог-андролог	ОП	36000	10000		26.09.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400			26.09.2023	3.1	4%	-	-
Лаборатория										
1	Медицинский лабораторный техник (Фельдшер-лаборант)	ОП	23400			26.09.2023	3.2	5%	7	-
Физиотерапевтический кабинет										
1	Медицинская сестра по физиотерапии	ОП	23400			26.09.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра по массажу	ОП	23400			26.09.2023	3.1	4%	-	-
Кабинет здорового ребенка										
1	Врач-педиатр	ОП	36000	10000		27.06.2023	3.1	4%	-	-
Кабинет неотложной помощи										
1	Врач-педиатр	ОП	36000	10000		13.06.2024	3.2	5%	7	-
Административно-хозяйственный персонал										
1	Уборщик служебных помещений	ВП	14837			27.06.2023	2	-	-	-
2	Уборщик территории	ВП	14837			19.09.2022	2	-	-	-
3	Гардеробщик	ВП	14837			19.09.2022	2	-	-	-
4	Сторож	ВП	14837	20		19.09.2022	2	-	-	-
5	Кастелянша	ВП	14837			19.09.2022	2	-	-	-
6	Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	ВП	15634			27.06.2023	2	-	-	-
Поликлиническое отделение										
г. Пенза, ул. Киреевцова, 6										
Общеполитический медицинский персонал										
1	Медицинская сестра процедурной	ОП	23700			26.09.2023	3.1	4%	-	-
Педиатрическое отделение										
1	Врач-педиатр участковый	ОП	40000	10000		27.06.2023	3.2	5%	7	-

2	Врач- стажёр	ОП	32000			26.09.2023	3.1	4%	
3	Медицинская сестра участковая	ОП	23400	5000		27.06.2023	3.2	5%	7
Регистратура									
1	Медицинский регистратор	ОП	22800			27.06.2023	2	-	-
Физиотерапевтический кабинет									
1	Медицинская сестра по физиотерапии	ОП	23400			26.09.2023	3.1	4%	-
2	Медицинская сестра по массажу	ОП	23400			26.09.2023	3.1	4%	-
Административно- хозяйственный персонал									
1	Уборщик служебных помещений	ВП	14837			27.06.2023	2	-	-
2	Сторож	ВП	14837		20	19.09.2022	2	-	-
Отделение медицинской помощи обучающимся									
440062, Пензенская область, городской округ город Пенза, город Пенза, проезд Рахманинова 1-й, строение 12									
1	Заведующий отделением врач-педиатр	ОП	50000			27.06.2023	2	-	-
2	Старшая медицинская сестра	ОП	24600			27.06.2023	2	-	-
Детские сады									
1	Врач-педиатр	ОП	36000	10000		27.06.2023	3.1	4%	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400			27.06.2023	3.1	4%	-
Школы									
1	Врач-педиатр	ОП	36000	10000		27.06.2023	3.1	4%	-
2	Медицинская сестра (фельдшер)	ОП	23400 (23700)			27.06.2023	3.1	4%	-
Отделение медико- социальной помощи									
440062, Пензенская область, городской округ город Пенза, город Пенза, проезд Рахманинова 1-й, строение 12									
1	Врач-педиатр	ОП	36000	10000		27.06.2023	3.1	4%	-
Отделение консультативно-диагностической помощи									
440062, Пензенская область, городской округ город Пенза, город Пенза, проезд Рахманинова 1-й, строение 12									
1	Заведующий отделением врач-педиатр	ОП	50000			27.06.2023	2	-	-
2	Старшая медицинская сестра	ОП	24600			27.06.2023	2	-	-
Хирургический кабинет									
1	Врач-детский хирург	ОП	36000	10000		27.06.2023	3.1	4%	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400			27.06.2023	3.1	4%	-
Травматолого-ортопедический кабинет									
1	Врач-травматолог-ортопед	ОП	36000	10000		27.06.2023	3.1	4%	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400			27.06.2023	3.1	4%	-
Урологический кабинет									
1	Врач- детский уролог-андролог	ОП	36000	10000		26.09.2023	3.1	4%	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400			26.09.2023	3.1	4%	-

Оториноларингологический кабинет									
1	Врач-оториноларинголог	ОП	36000	10000	26.09.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400		26.09.2023	3.1	4%	-	-
Офтальмологический кабинет									
1	Врач-офтальмолог	ОП	36000	10000	27.06.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400		27.06.2023	3.1	4%	-	-
Кабинет охраны зрения									
1	Врач-офтальмолог	ОП	36000	10000	27.06.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400		27.06.2023	3.1	4%	-	-
Неврологический кабинет									
1	Врач-невролог	ОП	36000	10000	26.09.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400		26.09.2023	3.1	4%	-	-
Кардиологический кабинет									
1	Врач-детский кардиолог	ОП	36000	10000	13.06.2024	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400		13.06.2024	3.1	4%	-	-
Ревматологический кабинет									
1	Врач-ревматолог	ОП	36000	10000	26.09.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400		26.09.2023	3.1	4%	-	-
Кабинет дерматовенеролога									
1	Врач-дерматовенеролог	ОП	36000	10000	27.06.2023	3.2	5%	7	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400		27.06.2023	3.2	5%	7	-
Эндокринологический кабинет									
1	Врач-детский эндокринолог	ОП	36000	10000	26.09.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400		26.09.2023	3.1	4%	-	-
Кабинет «школа для детей с сахарным диабетом и их родителей»									
1	Врач-детский эндокринолог	ОП	36000	10000	31.03.2025	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400		31.03.2025	3.1	4%	-	-
Нефрологический кабинет									
1	Врач-нефролог	ОП	36000	10000	26.09.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400		26.09.2023	3.1	4%	-	-
Гинекологический кабинет									
1	Врач-акушер-гинеколог	ОП	36000	10000	27.06.2023	3.1	4%	-	-
2	Акушерка	ОП	23700		27.06.2023	3.1	4%	-	-
Гастроэнтерологический кабинет									
1	Врач-гастроэнтеролог	ОП	36000	10000	26.09.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400		26.09.2023	3.1	4%	-	-
Аллерголого-иммунологический кабинет									
1	Врач-аллерголог-иммунолог	ОП	36000	10000	27.06.2023	3.1	4%	-	-

2	Медицинская сестра	ОП	23400		27.06.2023	3.1	4%	-	-
Административно- хозяйственный персонал									
1	Уборщик служебных помещений	ВП	14837		19.09.2022	2	-	-	-
2	Кастелянша	ВП	14837		19.09.2022	2	-	-	-
Отделение функциональной и лучевой диагностики									
440062, Пензенская область, городской округ город Пенза, проезд Рахманинова 1-й, строение 12									
1	Заведующий функциональной диагностики	ОП	50000		26.09.2023	3.1	4%	-	-
2	Старшая медицинская сестра	ОП	24600		26.09.2023	3.1	4%	-	-
Кабинет функциональной диагностики									
1	Врач функциональной диагностики	ОП	36000		26.09.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра по функциональной диагностики	ОП	23400		26.09.2023	3.1	4%	-	-
Рентгенологический кабинет									
1	Врач-рентгенолог	ОП	36000		27.06.2023	3.2.	5%	7	-
2	Рентгенолаборант	ОП	23100		27.06.2023	3.2	5%	7	-
Кабинет ультразвуковой диагностики									
1	Врач ультразвуковой диагностики	ОП	36000		27.06.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400		27.06.2023	3.1	4%	-	-
Эндоскопический кабинет									
1	Врач-эндоскопист	ОП	36000		27.06.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400		27.06.2023	3.1	4%	-	-
Административно- хозяйственный персонал									
1	Уборщик служебных помещений	ВП	14837		27.06.2023	2	-	-	-
Клинико-диагностическая лаборатория									
440062, Пензенская область, городской округ город Пенза, проезд Рахманинова 1-й, строение 12									
1	Заведующая лабораторией - биолог	ОП	50000		27.06.2023	3.3.	6%	8	36
2	Биолог	ОП	36000		27.06.2023	3.3	6%	8	36
3	Врач клинической лабораторной диагностики	ОП	36000		27.06.2023	3.3.	6%	8	36
4	Медицинский лабораторный техник (Фельдшер-лаборант)	ОП	23400		27.06.2023	3.3	6%	8	36
6	Лаборант	ОП	23100		27.06.2023	3.3.	6%	8	36
7	Кастелянша	ВП	14837		27.06.2023	3.1	4%	-	-
8	Уборщик служебных помещений	ВП	14837		19.09.2022	3.2	5%	7	-
Бактериологический отдел клинико-диагностической лаборатории									
1	Врач-бактериолог	ОП	36000		27.06.2023	3.3	6%	8	36
2	Медицинский лабораторный техник	ОП	23400		26.09.2023	3.3	6%	8	36

3	(Фельдшер-лаборант) Лаборант	ОП	23100			26.09.2023	3.3	6%	8	36
Централизованная стерилизационная 440062, Пензенская область, городской округ Пенза, город Пенза, проезд Рахманинова 1-й, строение 12										
1	Медицинская сестра стерилизационной	ОП	22800			27.06.2023	3.2	5%	7	-
2	Уборщик служебных помещений	ВП	14837			19.09.2022	3.2	5%	7	-
Отделение восстановительного лечения 440062, Пензенская область, городской округ Пенза, город Пенза, проезд Рахманинова 1-й, строение 12										
1	Заведующий отделением –врач по лечебной физкультуре	ОП	50000			27.06.2023	2	-	-	-
2	Старшая медицинская сестра	ОП	24600			27.06.2023	2	-	-	-
Кабинет врача по медицинской реабилитации										
1	Врач по медицинской реабилитации	ОП	36000	10000		27.06.2023	2	-	-	-
Физиотерапевтический кабинет										
1	Врач-физиотерапевт	ОП	36000			27.06.2023	3.1	4%	-	-
2	Медицинская сестра по физиотерапии	ОП	23400			27.06.2023	3.1	4%	-	-
3	Медицинская сестра по массажу	ОП	23400			26.09.2023	3.1	4%	-	-
4	Медицинский брат по массажу	ОП	23400			26.09.2023	3.1	4%	-	-
Кабинет лечебной физкультуры										
1	Врач по лечебной физкультуре	ОП	36000			19.09.2022	2	-	-	-
2	Инструктор по лечебной физкультуре	ОП	22800			19.09.2022	2	-	-	-
Административно- хозяйственный персонал										
1	Уборщик служебных помещений	ВП	14837			19.09.2022	2	-	-	-
2	Кастелянша	ВП	14837			19.09.2022	2	-	-	-
Центр здоровья для детей 440011, Пензенская область, городской округ Пенза, город Пенза, Проспект Победы, строение 29										
1	Заведующий отделением врач-педиатр	ОП	50000			19.09.2022	2	-	-	-
2	Врач-педиатр	ОП	36000	10000		19.09.2022	2	-	-	-
3	Врач-стоматолог детский	ОП	36000	10000		19.09.2022	2	-	-	-
4	Медицинская сестра	ОП	23400			19.09.2022	2	-	-	-
5	Зубной врач	ОП	23700			19.09.2022	2	-	-	-
Административно- хозяйственный персонал										
1	Оператор электронно- вычислительных и вычислительных машин	ВП	15634			19.09.2022	2	-	-	-
2	Уборщик служебных помещений	ВП	14837			26.09.2023	2	-	-	-
Дневной стационар 440039, Пензенская область, городской округ Пенза, город Пенза, улица Гагарина, строение 11А										

1	Заведующий отделением врач-педиатр	ОП	50000			26.09.2023	3.1	4%	-
2	Врач-педиатр	ОП	36000			26.09.2023	3.1	4%	-
3	Старшая медицинская сестра	ОП	24600			26.09.2023	3.1	4%	-
4	Медицинская сестра палатная	ОП	23400			26.09.2023	3.1	4%	-
5	Медицинская сестра процедурной	ОП	23700			27.06.2023	3.1	4%	-
6	Медицинская сестра по физиотерапии	ОП	23400			27.06.2023	3.1	4%	-
7	Медицинская сестра по массажу	ОП	23400			26.09.2023	3.1	4%	-
Административно- хозяйственный персонал									
1	Уборщик служебных помещений	ВП	14837			19.09.2022	2	-	-
2	Кастелянша	ВП	14837			19.09.2022	2	-	-
3	Гардеробщик	ВП	14837			19.09.2022	2	-	-
Аптека									
440047, Пензенская область, городской округ город Пенза, город Пенза, проспект Победы, дом 95, помещение 1									
1	Заведующий- провизор	ОП	50000			27.06.2023	2	-	-
2	Провизор	ОП	36000			19.09.2022	2	-	-
3	Фармацевт	ОП	23400			19.09.2022	2	-	-
Административно- хозяйственный персонал									
1	Уборщик служебных помещений	ВП	14837			19.09.2022	2	-	-
Информационно- аналитическое отделение									
440062, Пензенская область, городской округ город Пенза, город Пенза, проезд Рахманинова 1-й, строение 12									
1	Заведующий отделением врач-статистик	ОП	50000			31.03.2025	2	-	-
2	Врач-статистик	ОП	36000			31.03.2025	2	-	-
3	Врач-методист	ОП	36000			31.03.2025	2	-	-
4	Медицинский статистик	ОП	22800			31.03.2025	2	-	-
Центр телефонного обслуживания граждан при оказании первичной медико- санитарной помощи г. Пенза, ул. Пионерская, 2									
1	Заведующий	АУП	18545			27.06.2023	2	-	-
2	Медицинский регистратор	ОП	22800			27.06.2023	2	-	-
Административно- хозяйственный персонал									
1	Уборщик служебных помещений	ВП	14837			20.12.2021	2	-	-
ПРОЧИЙ НЕМЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ									
440062, Пензенская область, городской округ город Пенза, город Пенза, проезд Рахманинова 1-й, строение 12									
Административно- хозяйственный отдел									
1	Директор	АУП	71468			19.09.2022	2	-	-
2	Специалист гражданской обороны	ВП	21194			19.09.2022	2	-	-
3	Юрисконсульт	ВП	21194			19.09.2022	2	-	-

4	Руководитель службы охраны труда	АУП	23845		19.09.2022	2	-	-	-
5	Специалист по охране труда	ВП	21194		31.03.2025	2	-	-	-
6	Программист	ВП	21194		19.09.2022	2	-	-	-
7	Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	ВП	15634		31.03.2025	2	-	-	-
8	Секретарь-руководителя	ВП	17884		19.09.2022	2	-	-	-
9	Делопроизводитель	ВП	16560		31.03.2025	2	-	-	-
10	Маляр	ВП	15634		19.09.2022	2	-	-	-
11	Плотник	ВП	15634		27.06.2023	2	-	-	-
12	Гардеробщик	ВП	14837		19.09.2022	2	-	-	-
13	Уборщик служебных помещений	ВП	14837		19.09.2022	2	-	-	-
14	Уборщик территории	ВП	14837		19.09.2022	2	-	-	-
15	Подсобный рабочий	ВП	14837		27.06.2023	2	-	-	-
16	Кастелянша	ВП	14837		19.09.2022	2	-	-	-
Хозяйственный отдел									
1	Начальник	АУП	19209		31.03.2025	2	-	-	-
2	Заведующий хозяйством	ВП	18545		19.09.2022	2	-	-	-
3	Инженер по метрологии	ВП	21194		19.09.2022	2	-	-	-
4	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	ВП	15634		19.09.2022	2	-	-	-
5	Телефонист	ВП	15634		19.09.2022	2	-	-	-
Водопрводно- канализационная служба									
1	Начальник водопрводно- канализационной службы	АУП	26492		19.09.2022	2	-	-	-
2	Слесарь-сантехник	ВП	15634		19.09.2022	2	-	-	-
Отдел кадров									
1	Начальник отдела кадров	АУП	26492		19.09.2022	2	-	-	-
2	Специалист по кадрам	ВП	21194		19.09.2022	2	-	-	-
Бухгалтерия									
1	Главный бухгалтер	АУП	71468		19.09.2022	2	-	-	-
2	Заместитель главного бухгалтера	ВП	23845		19.09.2022	2	-	-	-
3	Бухгалтер	ВП	21194		19.09.2022	2	-	-	-
Планово-экономический отдел									
1	Начальник планово- экономического отдела	АУП	26492		19.09.2022	2	-	-	-
2	Экономист	ВП	21194		19.09.2022	2	-	-	-
Отдел закупок									

1	Начальник отдела закупок	АУП	26492			31.03.2025	2	-	-	-
2	Специалист по закупкам	ВП	21194			31.03.2025	2	-	-	-
ОТДЕЛЕНИЕ ПЛАТНЫХ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ										
440062, Пензенская область, городской округ город Пенза, город Пенза, проезд Рахманинова 1-й, строение 12										
Общеполыклинический медицинский персонал										
1	Заведующий отделением врач-педиатр	ОП	50000			19.09.2022	2	-	-	-
2	Старшая медицинская сестра	ОП	24600			19.09.2022	2	-	-	-
Амбулаторно-поликлиническое отделение										
1	Врач-педиатр	ОП	36000	10000		19.09.2022	2	-	-	-
2	Медицинская сестра	ОП	23400			19.09.2022	2	-	-	-
3	Фельдшер	ОП	23700			19.09.2022	2	-	-	-
Административно-хозяйственный отдел										
1	Бухгалтер	ВП	21194			19.09.2022	2	-	-	-
2	Экономист	ВП	21194			19.09.2022	2	-	-	-
3	Юрисконсульт	ВП	21194			19.09.2022	2	-	-	-
4	Специалист по кадрам	ВП	21194			19.09.2022	2	-	-	-
Должности, финансируемые за счет средств бюджета Пензенской области										
Детская поликлиника №6										
ОТДЕЛЕНИЕ ВЫЕЗДНОЙ ПАТРОНАЖНОЙ ПАЛИАТИВНОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ ДЕТЯМ										
440062, Пензенская область, городской округ город Пенза, город Пенза, проезд Рахманинова 1-й, строение 12										
1	Врач-педиатр	ОП	36000	10000		31.03.2025	3.2	5%	-	-
2	Врач-анестезиолог-реаниматолог	ОП	44000			31.03.2025	3.2	5%	-	-
3	Медицинская сестра	ОП	23400			31.03.2025	3.2	5%	-	-

Юрисконсульт

Е.В. Никулкина

Начальник ПЭО

Т.А. Андреева

Начальник отдела кадров

О.В. Полежа

Руководитель службы охраны труда

Н.В. Матвеева

Приложение № 2

к Положению об оплате труда
работников государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
«Городская детская поликлиника»

РАЗМЕРЫ

**окладов (должностных окладов), установленных
работникам государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Городская детская поликлиника»**

Прочий немедицинский персонал

№	Наименование должности (с указанием наименования структурного подразделения) ¹	Размер оклада (рублей в месяц в расчёте на одну ставку)
	Детская поликлиника №1, №2, №3, №4, №6, №8	
1	Логопед	18 200,00

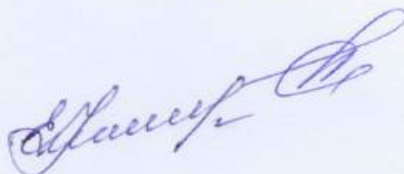
Начальник ПЭО

Начальник отдела кадров

Юрисконсульт



Т.А.Андреева



О.В.Полеха

Е.В. Никулкина

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей медицинских работников Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения «Городская детская поликлиника»,
с которыми заключили письменный договор о полной
индивидуальной материальной ответственности

№	Наименование должности (с указанием наименования структурного подразделения)
1	Детская поликлиника №1,2,3,4,6,8
1.1	Старшая медицинская сестра поликлиники
2	Поликлиническое отделение детской поликлиники №1 (Российская Федерация, Пензенская область, городской округ город Пенза, город Пенза, улица Пушанина, строение 20а),
2.1	Старшая медицинская сестра педиатрического отделения
3	Поликлиническое отделение детской поликлиники №4 (Российская Федерация, Пензенская область, городской округ город Пенза, город Пенза, улица Светлая, строение 1Г)
3.1	Старшая медицинская сестра педиатрического отделения
4	Отделение функциональной и лучевой диагностики
4.1	Старшая медицинская сестра
5	Отделение консультативно-диагностической помощи
5.1	Старшая медицинская сестра
6	Отделение восстановительного лечения
6.1	Старшая медицинская сестра
7	Клинико-диагностическая лаборатория
7.1	Заведующий лабораторией - биолог
7.2	Лаборант
8	Аптека
8.1	Заведующий
8.2	Провизор
8.3	Фармацевт
9	Центр здоровья для детей
9.1	Медицинская сестра
10	Дневной стационар
10.1	Старшая медицинская сестра
11	Административно-хозяйственный персонал Детской поликлиники №1,2,3,4,6,8, Отделения консультативно-диагностической помощи, Отделения восстановительного лечения, Клинико-диагностической лаборатории, Дневного стационара, Административно-хозяйственного отдела
11.1	Кастелянша
12	Центр телефонного обслуживания граждан при оказании первичной медико- санитарной помощи
12.1	Заведующий
13	Отделение медицинской помощи обучающимся
13.1	Старшая медицинская сестра

Начальник планово-экономического
отдела

Главный бухгалтер

Юрисконсульт

 Т.А.Андреева

 С.А.Лизунова

 Е.В.Никулкина

Приложение №4

к Положению об оплате труда
работников государственного
бюджетного
учреждения здравоохранения
«Городская детская поликлиника»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУЗ
«Городская детская поликлиника»


М.Б. Ермолаева
« 10 » _____ 2025 года
М.п.

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
ГБУЗ «Городская детская поликлиника»


Бремин А.А.
« 10 » _____ 2025 года
М.п.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников, занятых оказанием платных медицинских услуг в
ГБУЗ «Городская детская поликлиника»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
 - 1.1.1. Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - 1.1.2. Постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 №303-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области» (с последующими изменениями).
- 1.2. В Государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Городская детская поликлиника» (далее – учреждение) ведется обособленный учет доходов и расходов по приносящей доход деятельности.
- 1.3. Поступившие на расчетный счет учреждения денежные средства за оказанные платные медицинские услуги расходуются по видам экономической классификации расходов в соответствии с утвержденной калькуляцией и планом финансово-хозяйственной деятельности по платным медицинским услугам. Распределение денежных средств оформляется протоколом Комиссии по вопросам организации и работы отделения платных медицинских услуг ГБУЗ «Городская детская поликлиника».
- 1.4. Оплата труда лиц, принимающих участие в работе отделения платных медицинских услуг (далее – Отделение), производится за счет доходов от приносящей доход деятельности в соответствии с утвержденной калькуляцией в части расходов на оплату труда и выполненным объемом работ, в порядке, и сроки, предусмотренные локальными нормативными актами и трудовым договором.
- 1.5. Начисление заработной платы работникам отделения платных медицинских услуг производится бухгалтерией учреждения.
- 1.6. Заработную плату работника отделения платных услуг перечисляют на его индивидуальную банковскую карту не реже, чем каждые полмесяца: 25 числа (за первую часть отработанного месяца) и 10 числа (за вторую половину отработанного месяца).

2. Цели и задачи

2.1. Настоящее положение определяет общие принципы распределения и расходования средств, полученных от оказания платных медицинских услуг, и направлено на повышение эффективности использования дополнительных источников финансирования учреждения, и усиление материального стимулирования работников.

3. Система оплаты труда

3.1. Заработная плата работников Отделения состоит из:

3.1.1. должностного оклада, установленного в соответствии с приложением №1 к Приложению №5 «Положения об оплате труда работников ГБУЗ «Городская детская поликлиника» к коллективному договору;

3.1.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 Приложения №5 «Положения об оплате труда работников ГБУЗ «Городская детская поликлиника» к коллективному договору;

3.1.3. выплат стимулирующего характера, предусмотренных разделом 6 Приложения №5 «Положения об оплате труда работников ГБУЗ «Городская детская поликлиника» к коллективному договору.

3.2. Фонд оплаты труда работников Отделения ($\text{ФОТ}_{\text{мес от}}$) за отчетный период формируется в зависимости от объема выручки за оказанные медицинские услуги в данном периоде, согласно утвержденным тарифам.

3.3. Фонд оплаты труда общеполиклинического медицинского персонала ($\text{ФОТ}_{\text{общ. от.}}$) - это сумма средств на оплату труда заведующего отделением – врача-педиатра, старшей медицинской сестры.

3.4. Фонд оплаты труда административно-хозяйственного отдела ($\text{ФОТ}_{\text{ахо от}}$) - сумма средств на оплату труда прочего немедицинского персонала. При этом на формирование $\text{ФОТ}_{\text{ахо от}}$ может быть использовано до 15 % от объема выручки за оказанные услуги в отчетном периоде согласно утвержденным тарифам.

3.5. Формирование фондов за отчетный период и определение стоимости одного балла для расчёта размера премиальной выплаты по итогам работы осуществляется по решению постоянно действующей комиссии по вопросам организации и работы отделения платных медицинских услуг.

3.6. $\text{Ф}_{\text{ст осн от}}$ — месячный фонд стимулирования основного персонала Отделения, который формируется за счёт средств, оставшихся в $\text{Ф}_{\text{осн от}}$ после начисления гарантированной части заработной платы (ГЧЗП). За счёт средств $\text{Ф}_{\text{ст осн от}}$ работникам, относящимся к категории основного персонала, производятся выплаты, предусмотренные пунктами 6.2., 6.4., 6.5., 6.6. и 6.7. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП (с последующими изменениями).

3.7. Фонд стимулирования Отделения ($\text{Ф}_{\text{ст от}}$) за отчетный период формируется по каждой категории персонала в соответствии с разделом 2 Положения о премировании работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская детская поликлиника».

3.8. Фонд стимулирования Отделения не формируется, если доход по данным видам услуг за отчетный месяц составил менее 500,00 рублей. Формирование фонда стимулирования производится в том месяце, когда достаточно денежных средств для его распределения. При этом сумма к распределению рассчитывается как остаток после начисления ГЧЗП за отчетный месяц и с учетом начисления ГЧЗП за все предыдущие месяцы, в которых фонд стимулирования не формировался.

3.9. Неиспользованный остаток средств $\text{Ф}_{\text{ст от}}$ используется учреждением для формирования $\text{ФОТ}_{\text{мес от}}$ в следующем месяце.

3.10. Премиальная выплата по итогам работы на основании пункта 6.6. и 6.2. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП, не распределяется, в случае, если ГЧЗП превышает $\text{Ф}_{\text{ст от}}$.

3.11. Оценка эффективности деятельности работников по каждой из категорий персонала, указанных в настоящем Положении, определяется как сумма баллов,

начисленных каждому работнику, за выполненные (достигнутые) показатели эффективности его деятельности в соответствующем отчётном периоде.

3.12. Стоимость одного балла определяется путём деления фонда стимулирования соответствующей категории персонала по каждому виду услуг на общую сумму баллов, начисленных за отчётный период всем работникам, относящимся к данной категории.

3.13. В случаях, предусмотренных действующим законодательством, работникам Отделения гарантированы:

- оплата ежегодного основного и дополнительного отпуска;
- пособия по временной нетрудоспособности;
- выплата денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

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

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

3.15. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам Отделения по должности, занимаемой в порядке совместительства, пропорционально отработанному времени.

3.16. Основным документом для выплаты заработной платы является табель учета рабочего времени Отделения (форма 0504421).

3.17. Медицинским работникам Отделения, предоставляющим медицинские услуги (обеспечивающим предоставление медицинских услуг), может быть осуществлена выплата за оказанные услуги в соответствии с действующими законодательными актами, в рамках, действующих на федеральном и региональном уровне программ. Данная выплата начисляется в соответствии со структурой формирования тарифа, на основании приказа руководителя учреждения.

4. Заключительная часть

Во всем ином, что не урегулировано настоящим Положением, применяются положения действующего законодательства Российской Федерации.

Согласовано:

Главный бухгалтер

Начальник ПЭО

Юрисконсульт

 С.А.Лизунова

 Т.А.Андреева

 Е.В. Никулкина

Приложение №5
к Положению об оплате труда
работников государственного
бюджетного
учреждения здравоохранения
«Городская детская поликлиника»

Представитель трудового коллектива:

**Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУЗ
«Городская детская поликлиника»**


М.Б. Ермолаева
«10» _____ 2025 года
М.п. _____

Представитель работодателя:

**Главный врач
ГБУЗ «Городская детская поликлиника»**


Еремин А.А.
«_____» _____ 2025 года
М.п. _____

**Положение о суммированном учете
рабочего времени ГБУЗ «Городская детская поликлиника»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о суммированном учете рабочего времени ГБУЗ «Городская детская поликлиника» (далее – Положение) разработано в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и иными утвержденными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок ведения суммированного учета рабочего времени в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Городская детская поликлиника» (далее - учреждение).

1.3. Суммированный учет ведется в отношении отдельных категорий работников (включая работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда), для которых не может быть соблюдена установленная еженедельная продолжительность рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов (ст.104 Трудового кодекса РФ). Суммированный учет, установлен следующим должностям:

№ п/п	Наименование подразделения	Должность
1	Административно-хозяйственный персонал	Сторож
2	Центр телефонного обслуживания граждан при оказании первичной медико-санитарной помощи	Медицинский регистратор

1.4. Норма рабочего времени определяется в соответствии с производственным календарем, утверждаемым уполномоченным федеральным органом исполнительной власти на каждый календарный год, с учетом ограничений по продолжительности рабочего дня, рабочей недели и других ограничений продолжительности рабочего времени, установленным Трудовым кодексом РФ.

1.5. Для сторожей административно-хозяйственного персонала детских поликлиник, для которых не может быть соблюдена еженедельная продолжительность рабочего времени устанавливается учетный период – 1 (один) год.

1.6. Для работников Центра телефонного обслуживания граждан при оказании первичной медико-санитарной помощи устанавливается учетный период – 1 (один) месяц.

1.7. Общая длительность рабочего времени на протяжении учетного периода не должна превышать нормального числа рабочих часов за это время. Данный показатель за учетный

период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря.

Установить максимальную продолжительность рабочей смены для сторожей 24 часа, для медицинских регистраторов 7,8 часа.

2. Порядок учета рабочего времени

2.1. Режим рабочего времени и времени отдыха регулируются графиком сменности, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2. Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, разрабатывается график сменности на учетный период.

2.3. При суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни, установленные графиком сменности как рабочие, включается в норму рабочего времени учетного периода.

2.4. Установленная графиком ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени может в определенной степени отклоняться от установленной нормы рабочих часов. При этом появляющаяся недоработка (переработка) должна быть скорректирована в установленном учетном периоде.

2.5. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и /или неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

2.6. При подсчете рабочих часов, которые необходимо отработать в учетном периоде, из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей (период выполнения государственных, общественных обязанностей, временной нетрудоспособности, отпуска и др.).

2.7. Работа, производимая за пределами нормы рабочих часов по установленному графику сменности (сверх нормы рабочих часов за учетный период) признается сверхурочной работой (ст. 99 Трудового кодекса РФ).

2.8. При трудоустройстве на работу с суммированным учетом рабочего времени, первым днем учетного периода признается дата приема на работу.

2.9. При увольнении с работы с суммированным учетом, последним днем учетного периода считается день увольнения.

2.10. При временном переводе работника на другую работу, где применяется суммированный учет, учетный период будет равняться календарной продолжительности перевода на другую работу (со дня начала перевода по день окончания включительно).

2.11. При временном переводе работника с работы, где применяется суммированный учет, на другую работу, где суммированный учет не применяется, календарное время такого перевода (со дня начала перевода по его окончание включительно) исключается из учетного периода.

2.12. Отработанные часы определяются с момента фактического начала выполнения работы до фактического освобождения от нее.

2.13. Учет трудового времени осуществляется ежемесячно на основании табеля рабочего времени.

2.14. По каждому работнику в табеле отражаются следующие сведения: табельный номер, ФИО, должность, число отработанных дней и часов, число дней неявок.

2.15. Записи в табель и исключение из табеля производится только на основании документов по учету личного состава (приказов о приеме на работу, переводе, увольнении); отметки о причинах неявок на работу на основании листков нетрудоспособности и др.

2.16. У работников, работающих в режиме суммированного учета рабочего времени, в табеле в разрезе дней месяца отражается фактически отработанное количество часов.

2.17. Табель после подписания руководителем подразделения передается в бухгалтерию для сверки с графиками сменности и для начисления заработной платы за расчетный месяц.

3. Оплата труда

3.1. Размеры и условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются в соответствии с постановления Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области» (с последующими изменениями), Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская детская поликлиника».

3.2. Оплата труда производится ежемесячно по фактически отработанному в расчетном месяце времени в одинарном размере.

3.3. Количество отработанных часов определяется по табелю учета рабочего времени.

3.4. Работник, отработавший все предусмотренные графиком смены, при суммированном учете рабочего времени получает полную месячную заработную плату. При неполной отработке смен по графику, оплата производится пропорционально отработанному времени.

3.5. Повышенная оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, по итогам отработанного месяца.

3.6. В случае если рабочее время по графику совпало с нерабочим праздничным днем, доплата за работу в этот день при суммированном учете производится в двойном размере.

3.7. Доплата за сверхурочную работу осуществляется по окончании учетного периода. Сверхурочными признаются часы не сверх смены по графику, а сверх нормы рабочих часов за учетный период. Количество часов, отработанных сверхурочно, определяется в виде разницы между фактически отработанными часами и нормой рабочего времени за учетный период.

3.8. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

3.9. Первые два часа сверхурочной работы оплачиваются не менее чем в полуторном размере, последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ) исходя из среднемесячного числа рабочих часов за календарный год (количество рабочих часов в год по календарю / 12).

3.10. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.11. Оплата труда за рабочие часы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период осуществляется в соответствии с приказом главного врача учреждения, на основании табелей учета рабочего времени и служебных записок руководителей подразделений с указанием часов переработки за весь период по каждому работнику. Обязанность по подготовке приказа возлагается на бухгалтерию.

3.12. Согласно ст. 96 Трудового кодекса РФ ночное время – время с 22 часов до 6 часов. Каждый час такой работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст. 154 Трудового кодекса РФ).

4. Порядок начисления заработной платы при суммированном учете рабочего времени

4.1. Работникам с суммированным учетом рабочего времени заработная плата рассчитывается исходя из часовой тарифной ставки и количества, отработанных в месяце часов.

4.2. Часовая тарифная ставка рассчитывается исходя из нормы рабочего времени за месяц для медицинских работников и работников Центра телефонного обслуживания граждан при оказании первичной медико-санитарной помощи, за год – для сторожей.

4.3. Расчет заработной платы для работников с суммированным учетом рабочего времени:

Нормативное количество рабочих часов в месяце = количество рабочих часов по производственному календарю

Часовая тарифная ставка = оклад/нормативное количество рабочих часов

Заработная плата = Часовая тарифная ставка*фактически отработанное количество рабочих часов.

4.4. Расчет доплаты за сверхурочную работу:

Часовая ставка*2 часа*1,5;

Часовая ставка* (количество часов переработки – 2 часа)*2.

4.5. Расчет доплаты сторожам за работу в ночное время:

Должностной оклад / Среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году * фактически отработанные работником часы в ночное время по графику в данном месяце * 20%.

5. Обязанности должностных лиц при суммированном учете рабочего времени

5.1. Суммированный учет осуществляется на основании данных табеля учета использования рабочего времени и ведется на каждого работника ежемесячно.

5.2. Руководитель структурного подразделения, где применяется суммированный учет, на основании данных об отработанном времени обеспечивает:

5.2.1 продолжительность рабочего времени каждого работника за учетный период, не превышающую нормы рабочих часов;

5.2.2 предоставление в рамках учетного периода дополнительных выходных дней либо сокращение времени ежедневной работы (смены работника, по которым есть превышение нормы рабочих часов, путем составления индивидуального графика сменности).

5.3. Руководитель структурного подразделения обязан:

5.3.1 вести точный учет времени, фактически отработанного каждым работником;

5.3.2 вести точный учет сверхурочных работ за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), работ в выходные и нерабочие праздничные дни на каждого работника, привлеченного к данным работам;

5.3.3 принимать меры, что бы продолжительность сверхурочной работы, не превышала для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Согласовано:

Главный бухгалтер

С.А.Лизунова

Начальник планово-экономического
отдела

Т.А.Андреева

Юрисконсульт

Е.В.Никулкина

Приложение № 4
к коллективному договору Государственного
бюджетного учреждения здравоохранения
«Городская детская поликлиника»
на 2025-2028 гг.

Представитель трудового коллектива:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУЗ
«Городская детская поликлиника»
М.Б. Ермолаева
« 10 » 2025 года
М.п.

Представитель работодателя:

Главный врач
ГБУЗ «Городская детская поликлиника»
Еремин А.А.
« 10 » 2025 года
М.п.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Городская детская поликлиника»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская детская поликлиника» (далее – Положение) разработано на основании пункта 1.7, подпункта 1.6.4 пункта 1.6, подпункта 6.6.5 пункта 6.6, пункта 6.8 Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казённых учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области, утвержденного постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 №303-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Пензенской области, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области» (далее – Положение, утвержденное постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 №303-пП), а также пунктов 1.3, 1.4, 6.6, 6.7, 6.8, 6.9 Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская детская поликлиника» (далее – учреждение), следующих приказов:

- приказа Министерства здравоохранения Пензенской области от 14.01.2015 №2 «О функции врачебной должности» (с последующими изменениями);

- приказа Министерства здравоохранения Пензенской области от 05.04.2016 № 114 «О нагрузке в диагностических отделениях (кабинетах)»;

- приказа Министерства здравоохранения Пензенской области от 09.12.2016 № 495 «О нормативе количества коек на врача»;

- приказа Министерства здравоохранения Пензенской области от 27.12.2018 № 383 «Об утверждении показателей результативности работы медицинских работников, непосредственно оказывающих первичную медико-санитарную помощь в амбулаторных условиях, для установления им выплаты за высокие результаты работы на основании подпункта 6.2.1. пункта 6.2. Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казённых учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП»;

- приказа Министерства здравоохранения Пензенской области от 27.12.2018 № 387 «Об утверждении Рекомендаций по установлению показателей и критериев эффективности

деятельности работников, относящихся к категории среднего медицинского персонала, для установления им премиальной выплаты по итогам работы на основании пункта 6.6. Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казённых учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП»;

- приказа Министерства здравоохранения Пензенской области от 27.12.2018 № 389 «Об утверждении Рекомендаций по установлению показателей и критериев эффективности деятельности врачей-специалистов, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях, для установления им премиальной выплаты по итогам работы на основании пункта 6.6. Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казённых учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП»;

- приказа Министерства здравоохранения Пензенской области от 27.12.2018 № 390 «Об утверждении Рекомендаций по установлению показателей и критериев эффективности деятельности врачей-специалистов, оказывающих медицинскую помощь в условиях дневного стационара, для установления им премиальной выплаты по итогам работы на основании пункта 6.6. Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казённых учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП»;

- приказа Министерства здравоохранения Пензенской области от 27.12.2018 №394 «Об утверждении Рекомендаций по установлению показателей и критериев эффективности деятельности врачей-специалистов вспомогательных лечебно-диагностических подразделений и общебольничного персонала, для установления им премиальной выплаты по итогам работы на основании пункта 6.6. Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казённых учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП»;

- приказа Министерства здравоохранения Пензенской области от 27.12.2018 №395 «Об утверждении Рекомендаций по установлению показателей и критериев эффективности деятельности руководителей структурных подразделений – врачей-специалистов для установления им премиальной выплаты по итогам работы на основании пункта 6.6. Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казённых учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП»;

- приказа Министерства здравоохранения Пензенской области от 18.09.2019 №292 «О внесении изменений в отдельные приказы Министерства здравоохранения Пензенской области»;

- приказа ГБУЗ «Городская детская поликлиника» от 14.01.2019 №24 «Об утверждении показателей результативности работы медицинских работников ГБУЗ «Городская детская поликлиника»»;

- приказа ГБУЗ «Городская детская поликлиника» от 14.01.2019 №25 «Об утверждении показателей и критериев эффективности деятельности работников, относящихся к категории медицинского персонала ГБУЗ «Городская детская поликлиника»»;

- приказа ГБУЗ «Городская детская поликлиника» от 28.01.2019 №39-1 «Об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности административно- управленческого и вспомогательного персонала (специалисты и служащие, профессии рабочих);

- приказа ГБУЗ «Городская детская поликлиника» от 29.04.2019 №142 «Об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности административно- управленческого и вспомогательного персонала (отдел закупок)»;
- приказа ГБУЗ «Городская детская поликлиника» от 06.08.2019 № 270 «Об утверждении показателей и критериев оценки эффективности логопедов ГБУЗ «Городская детская поликлиника»;
- приказа ГБУЗ «Городская детская поликлиника» от 23.09.2019 №325 «О внесении изменений в приказ от 14.01.2019 г. №25 «Об утверждении показателей и критериев эффективности деятельности работников, относящихся к категории медицинского персонала ГБУЗ «Городская детская поликлиника»»;
- приказа ГБУЗ «Городская детская поликлиника» от 12.09.2019 №318 «Об утверждении показателей и критериев эффективности врача- педиатра кабинета выездной патронажной паллиативной медицинской помощи детям ГБУЗ «Городская детская поликлиника»»;
- приказа ГБУЗ «Городская детская поликлиника» от 12.09.2019 №319 «Об утверждении показателей результативности врача-педиатра кабинета выездной патронажной паллиативной медицинской помощи детям ГБУЗ «Городская детская поликлиника»»;
- приказа ГБУЗ «Городская детская поликлиника» от 10.04.2020 №142 «Об утверждении показателей и критериев эффективности деятельности административно-управленческого и вспомогательного персонала (специалисты и служащие, профессии рабочих)»;
- приказа ГБУЗ «Городская детская поликлиника» от 20.12.2019 №451 «Об утверждении показателей и критериев оценки эффективности медицинских психологов ГБУЗ «Городская детская поликлиника»;
- приказа ГБУЗ «Городская детская поликлиника» от 20.10.2020 №396 «Об утверждении показателей и критериев эффективности врача- анестезиолога- реаниматолога кабинета выездной патронажной паллиативной медицинской помощи детям ГБУЗ «Городская детская поликлиника»»;
- приказа ГБУЗ «Городская детская поликлиника» от 22.05.2020 №192 «Об утверждении показателей и критериев оценки эффективности заведующего информационно-аналитическим отделением ГБУЗ «Городская детская поликлиника»;
- приказа ГБУЗ «Городская детская поликлиника» от 25.01.2021 №46 «Об утверждении показателей и критериев оценки эффективности заведующего дневным стационаром ГБУЗ «Городская детская поликлиника»;
- приказа ГБУЗ «Городская детская поликлиника» от 21.09.2022 №349 «Об утверждении показателей и критериев результативности врача по медицинской реабилитации ГБУЗ «Городская детская поликлиника»;
- приказа ГБУЗ «Городская детская поликлиника» от 21.09.2022 №348 «Об утверждении показателей и критериев эффективности врача по медицинской реабилитации ГБУЗ «Городская детская поликлиника»;
- приказа ГБУЗ «Городская детская поликлиника» от 23.12.2024 №573 «Об утверждении показателей и критериев эффективности врача - детского эндокринолога кабинета «Школа для детей с сахарным диабетом и их родителей»;
- приказа ГБУЗ «Городская детская поликлиника» от 26.12.2024 №579 «Об утверждении показателей и критериев результативности врача - детского эндокринолога кабинета «Школа для детей с сахарным диабетом и их родителей».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях создания условий для реализации принципов «эффективного контракта» и обеспечения единых подходов к распределению средств фонда оплаты труда при определении размера премиальной выплаты по итогам работы и иных выплат, указанных в подпунктах 1.6.1-1.6.4 пункта 1.6 Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП, в подпунктах 1.5.1. – 1.5.4. пункта 1.5. Положения об оплате труда работников ГБУЗ «Городская детская поликлиника».

1.3. Настоящее Положение устанавливает методику распределения средств фонда

оплаты труда в учреждении с учетом финансово-экономического положения учреждения при осуществлении выплат, указанных в подпунктах 1.6.1. – 1.6.4. пункта 1.6. Положения, утвержденного постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП, в подпунктах 1.5.1. – 1.5.4. пункта 1.5. Положения об оплате труда работников ГБУЗ «Городская детская поликлиника», а также методику определения стоимости 1 балла для расчёта размера премиальной выплаты по итогам работы, предусмотренной пунктом 6.6. Положения об оплате труда работников ГБУЗ «Городская детская поликлиника».

1.4. Настоящее Положение предусматривает:

1.4.1. понятия и сокращения, используемые в Положении;

1.4.2. особенности формирования фондов, предусмотренных пунктами 2.9–2.25 настоящего Положения;

1.4.3. методика определения стоимости одного балла для расчета размера премиальной выплаты по итогам работы;

1.4.4. регламент работы и порядок оформления протоколов балансовой комиссией;

1.4.5. оценка эффективности деятельности работников;

1.4.6. условия (с учетом финансово-экономического положения учреждения), при которых работникам начисляется выплата по результатам работы (результативности) и премиальная выплата по итогам работы;

1.4.7. условия, при которых работникам не начисляется выплата по результатам работы и премиальная выплата по итогам работы;

1.4.8. порядок и сроки проведения оценки показателей результативности работы медицинских работников;

1.4.9. порядок и сроки проведения оценки, эффективности деятельности каждого работника и оформления ее результатов;

1.4.10. порядок, сроки и методика определения стоимости одного балла и размера премии, начисленной работнику за отчетный период;

1.4.11. порядок и сроки принятия (оформления) решения о начислении (не начислении) каждому конкретному работнику премиальной выплаты по итогам работы;

1.4.12. порядок и сроки ознакомления каждого работника с результатами оценки результативности работы медицинских работников;

1.4.13. порядок и сроки ознакомления каждого работника с результатами оценки эффективности его деятельности и методикой определения размера начисленной ему премиальной выплаты по итогам работы, а также порядок и сроки обжалования работником решения о начислении (не начислении) ему премиальной выплаты по итогам работы.

1.5. В настоящем Положении используются следующие понятия:

1.5.1. **Основной персонал** — работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

1.5.2. **Вспомогательный персонал** — работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

1.5.3. **Административно-управленческий персонал** — работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

1.5.4. **Комиссии по структурным подразделениям** – это комиссии, которым руководитель учреждения поручил проводить оценку эффективности деятельности работников внутри структурных подразделений.

1.5.5. **Отчётный период** — период (месяц либо квартал), за который работникам начисляется премиальная выплата по итогам работы.

1.5.6. **«Гарантированная часть» заработной платы** (далее – ГЧЗП), в том числе:

1.5.6.1. оклады (должностные оклады), установленные работникам учреждения на

основании пункта 4.2, подпункта 4.5.1 пункта 4.5, подпункта 4.6.1 пункта 4.6, подпункта 4.7.1 пункта 4.7, пунктов 7.4, 7.5 и 7.6 Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 №303-пП, и приложений №№1–3 к вышеуказанному Положению;

1.5.6.2. премиальные выплаты по итогам работы и премии (поощрения в соответствии со ст. 191 Трудового кодекса РФ), начисленные руководителю учреждения на основании приказов Министерства в случаях, предусмотренных подпунктом 4.4.2 пункта 4.2 и пунктом 6.7 Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 №303-пП;

1.5.6.3. выплаты компенсационного характера, установленные работникам учреждения на основании пунктов 5.2, 5.3 и 5.4 Положения, утвержденного постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 №303-пП, пунктов 5.2, 5.3, 5.4 Положения об оплате труда работников ГБУЗ «Городская детская поликлиника»;

1.5.6.4. выплаты стимулирующего характера, установленные работникам учреждения на основании пунктов 6.3 и 6.4 Положения, утвержденного постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 №303-пП;

1.5.6.5. персональный коэффициент к окладу, который устанавливается работникам на основании пункта 7.7. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП;

1.5.6.6. оплата труда врачей-специалистов (консультантов), которая производится по ставкам почасовой оплаты труда на основании пункта 7.8. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП;

1.5.6.7. оплата ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, а также компенсация за неиспользованный (-ые) отпуск(-а);

1.5.6.8. оплата отпусков на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение другим профессиям;

1.5.6.9. выходные пособия, выплачиваемые работникам в случаях, предусмотренных статьёй 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

1.5.6.10. дополнительная компенсация в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении в случае, предусмотренном ч. 3 ст. 180 Трудового кодекса РФ;

1.5.6.11. выплаты за время вынужденного прогула;

1.5.6.12. выплата за дни медицинского обследования, сдачи крови и отдыха, предоставляемые работникам – донорам крови;

1.5.6.13. выплата за дни участия в исполнении государственных или общественных обязанностей.

1.5.7. **ГЧЗП_{оп}** — «гарантированная» часть заработной платы, начисленная работникам, относящимся к категории основного персонала, в текущем месяце.

1.5.8. **ГЧЗП_{ахч}** — «гарантированная» часть заработной платы, начисленная работникам, относящимся к категориям административно-управленческого и вспомогательного персонала, в текущем месяце.

1.5.9. **ФОТ_{мес}** — месячный фонд оплаты труда работников учреждения, который формируется отдельно по каждому источнику финансирования за счёт средств, поступивших в учреждение в текущем месяце, а также остатков средств фондов стимулирования (**Ф_{ст-оп}** и **Ф_{ст-ахч}**), неиспользованных учреждением в предыдущем месяце.

1.5.10. **ФОТ_{оп}** — месячный фонд оплаты труда основного персонала, средства которого учреждение использует для начисления заработной платы работникам, относящимся к категории основного персонала.

1.5.11. **ФОТ_{ахч}** — месячный фонд оплаты труда персонала административно-хозяйственной части, средства которого учреждение использует для начисления заработной платы работникам, относящимся к категориям административно-управленческого и вспомогательного персонала.

1.5.12. $\Phi_{\text{ст-оп}}$ — месячный фонд стимулирования основного персонала, который формируется за счёт средств, оставшихся в $\Phi\text{ОТ}_{\text{оп}}$ после начисления $\Gamma\text{ЧЗП}_{\text{оп}}$. За счёт средств $\Phi_{\text{ст-оп}}$ работникам, относящимся к категории основного персонала, производятся выплаты, предусмотренные пунктами 6.2, 6.5, 6.6 и 6.7 Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП.

1.5.13. $\Phi_{\text{ст-оп-6.2}}$ — часть средств $\Phi_{\text{ст-оп}}$, которые учреждение использует для начисления медицинским работникам выплаты за высокие результаты работы в порядке, установленном пунктом 6.2 Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП, и приказом Министерства здравоохранения Пензенской области от 27.12.2018 № 383 «Об утверждении показателей результативности работы медицинских работников, непосредственно оказывающих первичную медико-санитарную помощь в амбулаторных условиях, для установления им выплаты за высокие результаты работы на основании подпункта 6.2.1. пункта 6.2. Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казённых учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП».

1.5.14. $\Phi_{\text{ст-оп-6.6}}$ — часть средств, оставшаяся в $\Phi_{\text{ст-оп}}$ после начисления медицинским работникам выплаты за высокие результаты работы на основании пункта 6.2. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП. Средства $\Phi_{\text{ст-оп-6.6}}$ учреждение использует для начисления работникам, относящимся к категории основного персонала, премиальной выплаты по итогам работы на основании пункта 6.6. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП.

1.5.15. $\Phi_{\text{ст-оп-6.6-вр}}$ — часть средств $\Phi_{\text{ст-оп-6.6}}$, которые учреждение использует для начисления премиальной выплаты по итогам работы:

1.5.15.1. работникам, относящимся к профессиональным квалификационным группам «Врачи и провизоры» и «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием» (врач-специалист, провизор);

1.5.15.2. инструктору по лечебной физкультуре, медицинскому психологу, биологу, провизору и иные специалисты, должности которых перечислены в пункте 1.3 Номенклатуры, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.05.2023 №205н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников» (с последующими изменениями).

1.5.16. $\Phi_{\text{ст-оп-6.6-ср}}$ — часть средств $\Phi_{\text{ст-оп-6.6}}$, которые учреждение использует для начисления премиальной выплаты по итогам работы работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал».

1.5.17. $\Phi_{\text{п-оп-191}}$ (фонд поощрения основного персонала) — часть средств $\Phi_{\text{ст-оп}}$, которые могут быть использованы работодателем для выдачи премии в порядке, предусмотренном статьёй 191 Трудового кодекса Российской Федерации, в качестве меры поощрения работников, относящихся к категории основного персонала.

1.5.18. $\Phi_{\text{ст-ахч}}$ — месячный фонд стимулирования работников, относящихся к категориям административно-управленческого и вспомогательного персонала, который формируется за счёт средств, оставшихся в $\Phi\text{ОТ}_{\text{ахч}}$ после начисления $\Gamma\text{ЧЗП}_{\text{ахч}}$. За счёт средств $\Phi_{\text{ст-ахч}}$ работникам, относящимся к категориям административно-управленческого и вспомогательного персонала, производятся выплаты, предусмотренные пунктами 6.5., 6.6. и 6.7. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП.

1.5.19. $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6}}$ — часть средств $\Phi_{\text{ст-ахч}}$, которые учреждение использует для начисления работникам, относящимся к категориям административно-управленческого и вспомогательного персонала, премиальной выплаты по итогам работы на основании пункта 6.6. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП.

1.5.20. $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-адм}}$ — часть средств $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6}}$, которые учреждение использует для начисления премиальной выплаты по итогам работы заместителям руководителя учреждения, директору, главному бухгалтеру и главной медицинской сестре.

1.5.21. $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-реп}}$ — часть средств $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6}}$, которые учреждение использует для начисления премиальной выплаты по итогам работы руководителям структурных подразделений учреждения, за исключением руководителей структурных подразделений, относящихся к категории основного персонала.

1.5.22. $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-сс}}$ — часть средств $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6}}$, которые учреждение использует для начисления премиальной выплаты по итогам работы специалистам и служащим.

1.5.23. $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-р}}$ — часть средств $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6}}$, которые учреждение использует для начисления премиальной выплаты по итогам работы рабочим.

1.5.24. $\Phi_{\text{ст-ахч-6.5}}$ — часть средств $\Phi_{\text{ст-ахч}}$, которые учреждение использует для установления работникам, относящимся к категориям административно-управленческого и вспомогательного персонала, надбавки за интенсивность труда на основании пункта 6.5. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП, за исключением заместителя руководителя учреждения, директора, главного бухгалтера и главной медицинской сестры.

1.5.25. $\Phi_{\text{п-ахч-191}}$ (фонд поощрения работников, относящихся к категориям административно-управленческого и вспомогательного персонала) — часть средств $\Phi_{\text{ст-ахч}}$, которые могут быть использованы работодателем для выдачи премии в порядке, предусмотренном ст. 191 Трудового кодекса РФ, в качестве меры поощрения работников, относящихся к категориям административно-управленческого и вспомогательного персонала.

1.5.26. $K_{\text{орв}}$ (коэффициент отработанного рабочего времени) — это соотношение количества часов, фактически отработанных конкретным работником в отчётном периоде (далее — $PВ_{\text{ф}}$), к норме часов рабочего времени в отчётном периоде, установленной для данного работника (далее — $PВ_{\text{н}}$) в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору): $K_{\text{орв}} = PВ_{\text{ф}} / PВ_{\text{н}}$. При этом $K_{\text{орв}}$ не может быть более 1,0.

Количество часов, фактически отработанных конкретным работником в отчётном периоде, определяется на основании Табеля учёта использования рабочего времени (форма 0504421).

1.5.27. **ЦЗУСЗП** — целевые значения уровня средней заработной платы, установленные учреждению Министерством здравоохранения Пензенской области по каждой категории персонала, предусмотренной Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.5.28. **ОМС** — обязательное медицинское страхование.

1.5.29. **ВМП** — высокотехнологическая медицинская помощь.

1.5.30. **Балансовая комиссия** — это комиссия, которой руководитель учреждения поручил рассматривать протоколы структурных подразделений с целью определения общего количества баллов по каждой категории персонала, распределять фонд оплаты труда по источникам финансирования и категориям персонала с целью определения стоимости одного балла для каждой категории работников.

2. Особенности формирования фондов, предусмотренных пунктами 1.5.9-1.5.25 настоящего Положения

2.1. Формирование фондов, предусмотренных пунктами 1.5.9 – 1.5.25 настоящего Положения, и определение стоимости одного балла для расчёта размера премиальной выплаты по итогам работы осуществляется по решению постоянно действующей комиссии, созданной приказом руководителя учреждения (далее – комиссия).

2.2. При определении объёма средств, используемых для формирования $\Phi_{\text{ОТ}_{\text{оп}}}$ и $\Phi_{\text{ОТ}_{\text{ахч}}}$, комиссия должна учитывать необходимость достижения ЦЗУСЗП. При этом на формирование $\Phi_{\text{ОТ}_{\text{оп}}}$ должно быть использовано не менее 60 % $\Phi_{\text{ОТ}_{\text{мес}}}$, а на формирование $\Phi_{\text{ОТ}_{\text{ахч}}}$ — не более 40 % $\Phi_{\text{ОТ}_{\text{мес}}}$.

2.3. Распределение средств между $\Phi_{\text{ст-оп-6.6-вр}}$, $\Phi_{\text{ст-оп-6.6-ср}}$, $\Phi_{\text{п-оп-191}}$ осуществляется комиссией с учётом соблюдения следующих условий:

2.3.1. Если средств $\Phi_{\text{ст-оп}}$ недостаточно для достижения ЦЗУСЗП всеми категориями персонала, то фонды стимулирования $\Phi_{\text{ст-оп-6.6-вр}}$, $\Phi_{\text{ст-оп-6.6-ср}}$ следует формировать исходя из недопустимости перевыполнения ЦЗУСЗП по одной категории основного персонала при значительном не достижении ЦЗУСЗП по другой категории основного персонала. Объём средств, направляемых в $\Phi_{\text{ст-оп-6.6-вр}}$, $\Phi_{\text{ст-оп-6.6-ср}}$, должен обеспечивать равномерный уровень средней заработной платы по каждой категории основного персонала относительно ЦЗУСЗП. Если в учреждении отсутствуют должности, относящиеся к какой-либо из категорий персонала, указанных в пунктах 1.5.15, 1.5.16, 1.5.17 настоящего Положения, то фонд стимулирования по этой категории персонала не формируется.

2.3.2. $\Phi_{\text{ст-оп-6.5-пр}}$ не должен превышать объём средств $\Phi_{\text{ст-оп-6.6-пр}}$.

2.3.3. $\Phi_{\text{п-оп-191}}$ не формируется в том месяце, в котором работникам, указанным в пунктах 1.5.15, 1.5.16 настоящего Положения, не начислялась премиальная выплата по итогам работы;

2.3.4. $\Phi_{\text{п-оп-191}}$ не должен превышать 3 % $\Phi\text{ОТ}_{\text{оп}}$ за календарный год.

2.4. Распределение средств между $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-адм}}$, $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-рсп}}$, $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-сс}}$, $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-р}}$, $\Phi_{\text{ст-ахч-6.5}}$ и $\Phi_{\text{п-ахч-191}}$ осуществляется комиссией с учётом соблюдения следующих условий:

2.4.1. $\Phi_{\text{ст-ахч-6.5}}$ не должен превышать объём средств $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6}}$;

2.4.2. $\Phi_{\text{ст-ахч-6.5}}$ и $\Phi_{\text{п-ахч-191}}$ не формируются в том месяце, в котором работникам, указанным в пунктах 1.5.21, 1.5.22, 1.5.23 настоящего Положения, не начислялась премиальная выплата по итогам работы;

2.4.3. $\Phi_{\text{п-ахч-191}}$ не должен превышать 3 % $\Phi\text{ОТ}_{\text{ахч}}$ за календарный год.

2.5. Фонды, предусмотренные пунктами 1.5.9-1.5.25 настоящего Положения, формируются отдельно по каждому источнику финансирования:

2.5.1. средства ОМС, в том числе доходы, полученные учреждением за оказание ВМП, включенной в базовую программу ОМС.

2.5.2. средства бюджета Пензенской области, за исключением субсидий на иные цели, предоставляемых за счет средств бюджета Пензенской области;

2.5.3. средства от оказания платных услуг.

2.6. Чистая прибыль, полученная от оказания платных услуг (выполнения работ) и (или) за счёт средств от иной приносящей доход деятельности, может быть использована учреждением для формирования $\Phi\text{ОТ}_{\text{мес}}$ по любому источнику финансирования, указанному в пункте 2.5 настоящего Положения, если это не противоречит законодательству Российской Федерации или иным нормативным правовым актам, определяющим порядок расходования данных средств.

3. Порядок и методика определения стоимости одного балла для расчета размера премиальной выплаты по итогам работы

3.1 Оценка эффективности деятельности работников по каждой из категорий персонала, указанных в настоящем Положении, за исключением заместителя руководителя учреждения, директора, главного бухгалтера и главной медицинской сестры, определяется как сумма баллов, начисленных каждому работнику, за выполненные (достигнутые) показатели эффективности его деятельности в соответствующем отчётном периоде.

3.2. Размер премиальной выплаты по итогам работы конкретного работника, относящегося к определенной категории персонала, определяется путём умножения стоимости одного балла на количество баллов, начисленных данному работнику за отчётный период, и на $K_{\text{орв}}$.

3.3. Стоимость одного балла определяется путём деления фонда стимулирования соответствующей категории персонала ($\Phi_{\text{ст-оп-6.6-вр}}$, $\Phi_{\text{ст-оп-6.6-ср}}$, $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-адм}}$, $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-рсп}}$, $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-сс}}$, $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-р}}$) на общую сумму баллов, начисленных за отчётный период всем работникам, относящимся к данной категории, с учётом $K_{\text{орв}}$.

3.4. Минимальная величина стоимости одного балла (100 руб.), при которой

начисляется премиальная выплата по итогам работы на основании пункта 6.6. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП. В случае если по какой-либо категории персонала стоимость одного балла менее установленной минимальной величины, фонд стимулирования по этой категории персонала ($\Phi_{\text{ст-оп-6.6-вр}}$, $\Phi_{\text{ст-оп-6.6-ср}}$, $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-адм}}$, $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-рсп}}$, $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-сс}}$, $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-р}}$) не распределяется, а отражается в качестве неиспользованного остатка $\Phi_{\text{ст-оп}}$ и (или) $\Phi_{\text{ст-ахч}}$ текущего месяца. Неиспользованный остаток средств $\Phi_{\text{ст-оп}}$ и (или) $\Phi_{\text{ст-ахч}}$ используется учреждением для формирования $\Phi\text{ОТ}_{\text{мес}}$ в следующем месяце.

3.5. Оценка эффективности деятельности заместителей руководителя учреждения, директора, главного бухгалтера, главной медицинской сестры проводится ежемесячно и определяется как сумма процентов от должностного оклада (не более 50% должностного оклада в месяц), начисленных работнику, за выполненные (достигнутые) показатели эффективности его деятельности в соответствующем отчётном периоде. Размер премии конкретного работника определяется путём умножения суммы процентов от должностного оклада, на должностной оклад, установленный данному работнику, и на $K_{\text{орв}}$.

3.6. Стоимость одного балла для каждой категории персонала, указанного в настоящем Положении, начальник планово-экономического отдела рассчитывает отдельно по каждому источнику финансирования на основании информации:

3.6.1. полученной от непосредственных руководителей о количестве баллов, начисленных за отчётный период каждому работнику, и о $K_{\text{орв}}$ по каждому работнику;

3.6.2. о размере средств в $\Phi_{\text{ст-оп-6.6-вр}}$, $\Phi_{\text{ст-оп-6.6-ср}}$ (за отчётный период);

3.6.3. о размере средств в $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-адм}}$, $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-рсп}}$, $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-сс}}$, $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-р}}$ (за отчётный период).

4. Регламент работы и порядок оформления протоколов балансовой комиссии

4.1. Заседания балансовой комиссии проводятся ежемесячно. Решения по вопросам, отнесённым к компетенции балансовой комиссии, должны быть приняты не позднее десятого числа второго месяца, следующего за отчётным периодом.

4.2. Заседание балансовой комиссии правомочно, если на нём присутствует не менее $\frac{2}{3}$ членов центральной комиссии, включая председателя и секретаря.

4.3. Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовало не менее $\frac{2}{3}$ членов комиссии, присутствующих на заседании комиссии.

4.4. Решения комиссии оформляют протоколом, отдельно по каждому источнику финансирования. Протокол должен содержать:

4.4.1. дату проведения заседания комиссии;

4.4.2. ф.и.о. членов комиссии, присутствовавших на заседании комиссии;

4.4.3. вопросы, включённые в повестку дня заседания комиссии:

– доклад секретаря комиссии о размере средств (руб.), направленных в текущем месяце на формирование $\Phi\text{ОТ}_{\text{мес}}$ (с учётом текущих поступлений и неиспользованных остатков $\Phi_{\text{ст}}$ за предыдущий месяц), а также о размере средств (руб.), использованных для начисления ГЧЗП и $\Phi_{\text{ст}}$ за текущий месяц;

– о размере средств, направленных в текущем месяце на формирование $\Phi\text{ОТ}_{\text{мес}}$, с указанием неиспользованного остатка средств $\Phi_{\text{ст}}$;

– о размере средств (руб.), направленных на формирование $\Phi_{\text{ст}}$, и распределении средств между $\Phi_{\text{ст-оп-6.6-вр}}$, $\Phi_{\text{ст-оп-6.6-ср}}$, $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-адм}}$, $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-рсп}}$, $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-сс}}$, $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-р}}$ (в процентном отношении);

– о распределении средств между $\Phi_{\text{ст-оп-6.6-вр}}$, $\Phi_{\text{ст-оп-6.6-ср}}$, $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-адм}}$, $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-рсп}}$, $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-сс}}$, $\Phi_{\text{ст-ахч-6.6-р}}$ (в процентном отношении), которые будут использованы для начисления премиальной выплаты (за отчётный период), с указанием неиспользованного остатка средств $\Phi_{\text{ст}}$;

– доклад секретаря комиссии о результатах расчёта стоимости одного балла для начисления премиальной выплаты (за отчётный период) отдельно по каждой категории медицинских работников, отдельно по каждому источнику финансирования;

4.4.4. мнения (с указанием фамилии и инициалов выступающего), высказанные при

обсуждении вопросов повестки дня;

4.4.5. проект решения, вынесенный на голосование (отдельно по каждому вопросу повестки дня);

4.4.6. итоги голосования (количество голосов «за», «против», «воздержались» отдельно по каждому вопросу повестки дня);

4.4.7. решение, принятое по итогам голосования (отдельно по каждому вопросу повестки дня).

4.5. Протокол подписывается всеми членами балансовой комиссии.

4.6. Функции секретаря комиссии:

4.6.1. оповещает членов комиссии о месте и времени проведения заседания балансовой комиссии;

4.6.2. на основании решений, принятых комиссией, оформляет отчёт о формировании и распределении средств ФОТ_{мес} (отдельно по каждому источнику финансирования);

4.6.3. хранит протоколы, отчёты о формировании и распределении средств ФОТ_{мес} и реестры ознакомления медицинских работников с этими Отчётами, а также документы (материалы), на основании которых комиссия определяет размер средств в фондах, перечисленных в подпунктах 1.5.9-1.5.29 пункта 1.5 настоящего Положения, и производит расчёт стоимости одного балла;

4.6.4. передаёт копию отчёта о формировании и распределении средств ФОТ_{мес} непосредственным руководителям для ознакомления медицинских работников с методикой определения стоимости одного балла не позднее следующего рабочего дня с даты проведения заседания комиссии.

4.7. Показатели результативности работы медицинских работников ГБУЗ «Городская детская поликлиника» утверждаются учреждением на основании показателей результативности работы медицинских работников, утверждённых приказами Министерства здравоохранения Пензенской области.

4.8. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинских работников разрабатываются учреждением с учётом рекомендаций, утверждённых приказами Министерства здравоохранения Пензенской области. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности остальных работников разрабатываются учреждением самостоятельно.

4.9. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников утверждаются приказами работодателя в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

5. Условия, при которых работникам начисляется выплата за высокие результаты работы и премия (за отчетный период)

5.1. Выплата за высокие результаты работы начисляется медицинским работникам, указанным в подпунктах 6.2.1. пункта 6.2. Положения о системе оплаты труда работников ГБУЗ «Городская поликлиника», как по основному месту работы, так и по совместительству, пропорционально отработанному времени на основании оценки результатов их работы за месяц при условии выполнения не менее одного показателя результативности работы, утверждённых приказом ГБУЗ «Городская детская поликлиника» от 14.01.2019 №24 «Об утверждении показателей результативности работы медицинских работников ГБУЗ «Городская детская поликлиника»», если отсутствует основание (обстоятельства), предусмотренные пунктом 5.4 настоящего Положения, при которых премия не начисляется.

5.2. Премия начисляется медицинскому работнику, как по основному месту работы, так и по совместительству пропорционально отработанному времени на основании оценки результатов эффективности, при условии выполнения медицинским работником не менее одного показателя эффективности, если отсутствуют основания (обстоятельства), предусмотренные пунктами 6.1-6.3 настоящего Положения, при которых премия не начисляется.

5.3. Премирование работников осуществляется с учётом финансово-экономического

положения учреждения при наличии начисленных баллов за выполнение показателей и критериев оценки эффективности деятельности по итогам отчетного периода.

5.4. При реализации условий начисления премиальной выплаты по итогам работы и выплаты за высокие результаты работы, исходить из того, что:

- премиальная выплата по итогам работы не начисляется за тот месяц, в котором медицинский работник был подвергнут дисциплинарному взысканию в порядке, установленном статьями 192-193 Трудового кодекса Российской Федерации;

- в случае применения дисциплинарного взыскания лишение работника выплат стимулирующего характера не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов. Если лишение работника выплат стимулирующего характера, в связи с применением дисциплинарного взыскания приводит к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов, работодатель обязан начислить работнику персональную выплату, размер которой устанавливается в следующем порядке (рассчитывается по формуле):

$PВ = (ЗП_{мес} - (ЗП_{мес} * 20\%)) - ЗП_{дв}$, где

ПВ – размер персональной выплаты (руб.);

ЗПмес – размер месячной заработной платы работника, которая была бы начислена, если бы он не имел дисциплинарного взыскания (руб.);

ЗПдв – размер месячной заработной платы работника без выплат стимулирующего характера, предусмотренных пунктами 6.2 и 6.6. настоящего Положения (руб.)

При применении дисциплинарного взыскания к сотруднику в отчетном периоде, производить: расчет премиальной выплаты по итогам работы за месяц на основании п. 6.6. Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области, утвержденное постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП (с последующими изменениями)» с учетом отсутствия дисциплинарного взыскания. Произвести сравнение размера месячной заработной платы с учетом премиальной выплаты и без нее, уменьшить размер премиальной выплаты на 20 процентов от размера месячной оплаты труда в конкретном месяце. Таким образом, произвести начисление премиальной выплаты в «уменьшенном» размере.

5.5. При установлении директору или главному бухгалтеру общего максимального размера выплат, превышающего 33% должностного оклада в месяц, необходимо учитывать финансово-экономическое положение учреждения, особенно в случае, если учреждение регулярно не достигаются целевые значения уровня среднемесячной начисленной заработной платы, определенные Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597, по какой-либо категории медицинского персонала.

5.6. Не допускается увеличение размера премиальной выплаты по итогам работы заместителям руководителя, директору, главному бухгалтеру (с 33% до 50% должностного оклада в месяц), если это приведет к дефициту фонда оплаты труда или возникновению задолженности по оплате труда работников к концу текущего года.

6. Условия, при которых работникам не начисляется выплата за высокие результаты работы и премия (за отчетный период)

6.1. Премиальная выплата работникам не начисляется, если это приведёт к образованию кредиторской задолженности по фонду оплаты труда. При этом финансово-экономическое положение учреждения учитывается в порядке, установленном пунктами 1.6. и 6.8. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП, а также пунктами 1.5, 1.6. и 6.8. Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская детская поликлиника».

6.2. Премиальная выплата медицинским работникам не начисляется, если стоимость

одного балла менее минимальной величины, указанной в пункте 3.4. настоящего Положения.

6.3. Премияльная выплата по итогам работы, предусмотренная пунктом 6.6. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП, не начисляется работникам учреждения:

6.3.1. Главной медицинской сестре, которой работодатель в отчётном периоде объявил дисциплинарное взыскание в порядке, установленном статьями 192 – 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3.2. Руководителю структурного подразделения – врачу-специалисту:

6.3.2.1. которому работодатель в отчётном периоде объявил дисциплинарное взыскание в порядке, установленном статьями 192 – 193 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.3.2.2. по вине которого на учреждение в отчётном периоде были наложены штрафные или иные санкции на основании решения уполномоченного органа государственного контроля (надзора), государственного внебюджетного фонда или страховой медицинской организации, осуществляющей деятельность в сфере обязательного медицинского страхования;

6.3.2.3. в отношении которого в отчётном периоде был установлен факт взимания денежных средств с пациента (законного представителя) за оказанную медицинскую помощь (медицинскую услугу), предоставляемую в рамках территориальной программы государственных гарантий бесплатно;

6.3.2.4. если вверенное ему структурное подразделение в отчётном периоде выполнило плановые объёмы медицинской помощи, утверждённые локальным нормативным актом учреждения, менее чем на 95%.

6.3.2.5. в случае применения дисциплинарного взыскания лишение работника выплат стимулирующего характера не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов. Если лишение работника выплат стимулирующего характера, в связи с применением дисциплинарного взыскания приводит к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов, работодатель обязан начислить работнику персональную выплату, размер которой устанавливается в следующем порядке (рассчитывается по формуле):

$PВ = (ЗПмес - (ЗПмес * 20\%)) - ЗПдв$, где

ПВ – размер персональной выплаты (руб.);

ЗПмес – размер месячной заработной платы работника, которая была бы начислена, если бы он не имел дисциплинарного взыскания (руб.);

ЗПдв – размер месячной заработной платы работника без выплат стимулирующего характера, предусмотренных пунктами 6.2 и 6.6. настоящего Положения (руб.)

6.3.3. Врачу-специалисту при оказании медицинской помощи в амбулаторных условиях либо в условиях дневного стационара, а также врачу-специалисту вспомогательных лечебно-диагностических подразделений:

6.3.3.1. который в отчётном периоде, за исключением случаев, когда невыполнение произошло вследствие отсутствия на работе по причине временной нетрудоспособности или ежегодного оплачиваемого отпуска:

- при оказании медицинской помощи в амбулаторных условиях не выполнил функцию врачебной должности, установленную приказами, распоряжениями и иными локальными нормативными актами учреждения на основании приказа Министерства здравоохранения Пензенской области от 14.01.2015 № 2 «О функции врачебной должности»;

- который в отчётном периоде при оказании медицинской помощи в условиях дневного стационара не выполнил норматив количества коек на врача, установленный приказом Министерства здравоохранения Пензенской области от 09.12.2016 № 495 «О нормативе количества коек на врача», а также приказами, распоряжениями и иными локальными нормативными актами учреждения;

- который в отчётном периоде не выполнил нагрузку, установленную приказами, распоряжениями и иными локальными нормативными актами учреждения на основании приказа Министерства здравоохранения Пензенской области от 05.04.2016 № 114 «О

нагрузке в диагностических отделениях (кабинетах)» (данное условие распространяется только на врачей-специалистов, работающих в структурных подразделениях, указанных в приложении к приказу Министерства здравоохранения Пензенской области от 05.04.2016 № 114 «О нагрузке в диагностических отделениях (кабинетах)»);

6.3.3.2. которому работодатель в отчётном периоде объявил дисциплинарное взыскание в порядке, установленном статьями 192 – 193 Трудового кодекса РФ;

6.3.3.3. по вине которого на учреждение в отчётном периоде были наложены штрафные или иные санкции на основании решения уполномоченного органа государственного контроля (надзора), государственного внебюджетного фонда или страховой медицинской организации, осуществляющей деятельность в сфере обязательного медицинского страхования;

6.3.3.4. в отношении которого в отчётном периоде был установлен факт взимания денежных средств с пациента за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках территориальной программы государственных гарантий бесплатно.

6.3.3.4.1. Установить, что условие, предусмотренное подпунктом 6.3.3.1. пункта 6.3. настоящего Положения, не распространяется на врача-педиатра участкового, которым премиальная выплата по итогам работы, предусмотренная пунктом 6.6. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП, не начисляется за тот месяц, в котором численность прикрепленного населения была меньше показателя, установленного приказом Министерства здравоохранения Пензенской области от 14.01.2015 № 2 «О функции врачебной должности».

6.3.3.5. в случае применения дисциплинарного взыскания лишение работника выплат стимулирующего характера не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов. Если лишение работника выплат стимулирующего характера, в связи с применением дисциплинарного взыскания приводит к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов, работодатель обязан начислить работнику персональную выплату, размер которой устанавливается в следующем порядке (рассчитывается по формуле):

$PВ = (ЗП_{мес} - (ЗП_{мес} * 20\%)) - ЗП_{дв}$, где

ПВ – размер персональной выплаты (руб.);

ЗП_{мес} – размер месячной заработной платы работника, которая была бы начислена, если бы он не имел дисциплинарного взыскания (руб.);

ЗП_{дв} – размер месячной заработной платы работника без выплат стимулирующего характера, предусмотренных пунктами 6.2 и 6.6. настоящего Положения (руб.).

6.3.4. Работнику, относящемуся к категории среднего медицинского персонала:

6.3.4.1. которому работодатель в отчётном периоде объявил дисциплинарное взыскание в порядке, установленном статьями 192 – 193 Трудового кодекса РФ;

6.3.4.2. по вине, которого на учреждение в отчётном периоде были наложены штрафные или иные санкции на основании решения уполномоченного органа государственного контроля (надзора), государственного внебюджетного фонда или страховой медицинской организации, осуществляющей деятельность в сфере обязательного медицинского страхования;

6.3.4.3. в отношении, которого в отчётном периоде был установлен факт взимания денежных средств с пациента (законного представителя пациента) за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках территориальной программы государственных гарантий бесплатно.

6.3.4.4. в случае применения дисциплинарного взыскания лишение работника выплат стимулирующего характера не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов. Если лишение работника выплат стимулирующего характера, в связи с применением дисциплинарного взыскания приводит к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов, работодатель обязан начислить работнику персональную выплату, размер которой устанавливается в следующем порядке (рассчитывается по формуле):

$PВ = (ЗП_{мес} - (ЗП_{мес} * 20\%)) - ЗП_{дв}$, где

ПВ – размер персональной выплаты (руб.);

ЗПмес – размер месячной заработной платы работника, которая была бы начислена, если бы он не имел дисциплинарного взыскания (руб.);

ЗПдв – размер месячной заработной платы работника без выплат стимулирующего характера, предусмотренных пунктами 6.2 и 6.6. настоящего Положения (руб.)

6.3.5. Фармацевтическому работнику аптеки ГБУЗ «Городская детская поликлиника» (заведующего аптекой, провизора, фармацевта):

6.3.5.1. которому работодатель в отчётном периоде объявил дисциплинарное взыскание в порядке, установленном статьями 192 – 193 Трудового кодекса РФ;

6.3.5.2. по вине, которого на учреждение в отчётном периоде были наложены штрафные или иные санкции на основании решения уполномоченного органа государственного контроля (надзора), государственного внебюджетного фонда или страховой медицинской организации, осуществляющей деятельность в сфере обязательного медицинского страхования;

6.3.5.3. в отношении, которого в отчётном периоде был установлен факт взимания денежных средств с пациента (законного представителя) за оказанную медицинскую помощь (медицинскую услугу), предоставляемую в рамках территориальной программы государственных гарантий бесплатно.

6.3.5.4. в случае применения дисциплинарного взыскания лишение работника выплат стимулирующего характера не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов. Если лишение работника выплат стимулирующего характера, в связи с применением дисциплинарного взыскания приводит к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов, работодатель обязан начислить работнику персональную выплату, размер которой устанавливается в следующем порядке (рассчитывается по формуле):

$$ПВ = (ЗПмес - (ЗПмес * 20\%)) - ЗПдв$$
, где

ПВ – размер персональной выплаты (руб.);

ЗПмес – размер месячной заработной платы работника, которая была бы начислена, если бы он не имел дисциплинарного взыскания (руб.);

ЗПдв – размер месячной заработной платы работника без выплат стимулирующего характера, предусмотренных пунктами 6.2 и 6.6. настоящего Положения (руб.)

6.3.6. Работнику, относящемуся к категории административно-управленческого и вспомогательного персонала:

6.3.6.1. которому работодатель в отчётном периоде объявил дисциплинарное взыскание в порядке, установленном статьями 192-193 Трудового кодекса РФ;

6.3.6.2. по вине, которого на учреждение в отчётном периоде были наложены штрафные или иные санкции на основании решения уполномоченного органа государственного контроля (надзора), государственного внебюджетного фонда или страховой медицинской организации, осуществляющей деятельность в сфере обязательного медицинского страхования;

6.3.6.3. по вине, которого к учреждению в отчетном периоде применены штрафные или иные санкции за нарушение условий действующих договоров или контрактов с организациями на поставку товаров, услуг (выполнение работ);

6.3.6.4. по вине, которого к учреждению в отчетном периоде применены штрафные или иные санкции, начислены пени, неустойки за нарушение условий уплаты платежей в бюджеты всех уровней, страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, уплаты налогов, государственных пошлин и сборов.

6.3.6.5. в случае применения дисциплинарного взыскания лишение работника выплат стимулирующего характера не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов. Если лишение работника выплат стимулирующего характера, в связи с применением дисциплинарного взыскания приводит к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов, работодатель обязан начислить работнику персональную выплату, размер которой устанавливается в следующем порядке (рассчитывается по формуле):

$PВ = (ЗПмес - (ЗПмес * 20\%)) - ЗПдв$, где

ПВ – размер персональной выплаты (руб.);

ЗПмес – размер месячной заработной платы работника, которая была бы начислена, если бы он не имел дисциплинарного взыскания (руб.);

ЗПдв – размер месячной заработной платы работника без выплат стимулирующего характера, предусмотренных пунктами 6.2 и 6.6. настоящего Положения (руб.)

6.4. Отдел кадров подготавливает справки по каждому подразделению о наличии (отсутствии) дисциплинарных взысканий работников и передает их руководителю подразделения для учета при проведении комиссией по структурным подразделениям оценки эффективности деятельности подчиненных работников. Ответственность за содержание данных справок несет отдел кадров. Ответственность за учет справок отдела кадров при проведении оценки эффективности деятельности работников несет непосредственный руководитель.

6.5. Отдел кадров подготавливает справки по каждому подразделению о наличии (отсутствии) дисциплинарных взысканий работников и передает их в планово-экономический отдел для осуществления контроля при начислении премии. Ответственность за содержание данных справок несет отдел кадров.

7. Порядок и сроки принятия (оформления) и обжалования решения о начислении выплаты за результативность и премиальные выплаты

7.1. Комиссия по структурным подразделениям ежемесячно проводит оценку эффективности деятельности работников данного структурного подразделения путём анализа документов, свидетельствующих:

7.1.1. о выполнении либо невыполнении работником установленных ему показателей эффективности;

7.1.2. о наличии либо отсутствии оснований (обстоятельств), предусмотренных разделом 6 настоящего Положения, при которых премия не начисляется.

7.2. Оценка эффективности деятельности конкретного работника определяется как сумма баллов, начисленных ему за каждый показатель эффективности, выполненный работником в отчётном периоде (Приложение №1 к настоящему Положению).

7.3. Непосредственный руководитель структурного подразделения знакомит работников с выпиской из протокола заседания комиссии, на основании которого была определена стоимость одного балла (за отчётный период).

7.4. На основании результатов оценки результативности и оценки эффективности деятельности работников, представленных комиссиями по структурным подразделениям, а также решения балансовой комиссии об определении стоимости одного балла, начальник планово-экономического отдела производит расчёт размера премии каждого работника, которому на основании результатов оценки результативности и оценки эффективности его деятельности должна быть начислена выплата за результативность и премиальная выплата.

7.5. Начальник планово-экономического отдела готовит проект приказа о премировании работников за соответствующий отчётный период, указывая в нём только тех работников, которым на основании результатов оценки результативности и оценки эффективности деятельности начислена выплата за результативность и премиальная выплата, а также размер выплаты, начисленной каждому работнику. Начальник планово-экономического отдела не позднее четвертого числа второго месяца, следующего за отчётным периодом, представляет проект приказа на подпись руководителю учреждения. Выплата работникам премии производится на основании приказа работодателя.

7.6. Выплата за результативность и выплата премии работникам производится в день выплаты заработной платы за 2-ю половину месяца, следующего после месяца, за который проведена оценка эффективности работы.

7.7. Работник, который не согласен с результатами оценки эффективности его деятельности и (или) решением о начислении (не начислении) ему премии за отчётный период, имеет право:

7.7.1. Подать в комиссию структурного подразделения или в балансовую комиссию учреждения жалобу в течение 30 (тридцати) календарных дней со дня издания приказа о премировании работников за соответствующий отчётный период. Комиссия структурного подразделения либо балансовая комиссия по согласованию с руководителем учреждения в течение 10 (десяти) рабочих дней с момента поступления жалобы рассматривает её и направляет работнику письменный мотивированный ответ по существу поставленных в жалобе вопросов.

7.7.2. Обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение 3 (трёх) месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Рассмотрение индивидуального трудового спора осуществляется судом в порядке и сроки, установленные законодательством Российской Федерации.

8. Заключительные положения

8.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по мере необходимости по взаимному соглашению работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2. При увольнении работника для начисления ему премии по итогам работы:

8.2.1. Отдел кадров сообщает непосредственному руководителю работника о предстоящем увольнении.

8.2.2. В день увольнения работника комиссией структурного подразделения должна быть произведена оценка эффективности деятельности в соответствии с пунктом 7.2 настоящего Положения. Руководитель должен ознакомить работника с результатами оценки эффективности его деятельности в тот же день под роспись. Во всем остальном к работнику нормы настоящего Положения применяются без изменений.

Визы согласования:

Начальник планово-экономического отдела



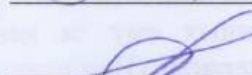
Андреева Т.А.

Юрисконсульт



Никулкина Е.В.

Начальник отдела кадров



Полеха О.В.

Приложение №1
к Положению о премировании работников
ГБУЗ «Городская детская поликлиника»

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников
за _____ месяц 20__ г.

Детская поликлиника _____

№	ФИО	Должность	Нарушения, при которых не начисляется премия	Объем работы	Критерии	Критерии	Критерии	Критерии	Критерии	Итого баллов	Подпись сотрудника
1											
2											
3											
4											
5											

Заведующий/ руководитель структурным подразделением

Старшая медицинская сестра

Приложение №2
к Положению о премировании
работников государственного
бюджетного
учреждения здравоохранения
«Городская детская поликлиника»

СОГЛАСОВАНО

**Председатель первичной
профсоюзной организации ГБУЗ
«Городская детская поликлиника»**


М.Б. Ермолаева
« 10 » _____ 2025 года
М.п.

УТВЕРЖДАЮ

**Главный врач
ГБУЗ «Городская детская поликлиника»**


Еремин А.А.
« 10 » _____ 2025 года
М.п.

ПОЛОЖЕНИЕ
о единовременном (разовом) премировании работников
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская детская
поликлиника»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о единовременном (разовом) премировании работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская детская поликлиника» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 №303-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Пензенской области, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области», Налоговым кодексом РФ, иным законодательством РФ и определяет порядок и условия материального поощрения работников.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников ГБУЗ «Городская детская поликлиника» (далее - учреждение), занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.3. Настоящее положение регулирует порядок применения материального стимулирования и определяет его размеры. Положение направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности у работников учреждения за своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей, на усиление в развитии инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества рабочего процесса.

1.4. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией учреждения труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения установленных задач и договорных обязательств.

1.5. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность работодателя и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния учреждения и прочих факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт и размер премирования в зависимости от результатов и качества работы работника, а также его заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых медицинских услуг.

2. Условия премиальных выплат

2.1. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников учреждения:

- в связи с награждением государственными наградами, присвоением ученой степени (доктор наук, кандидат наук), государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

- за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов, участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности учреждения;

- по результатам проведенных государственными органами проверок;

- за качественную подготовку полугодовой и годовой отчетности;

- за обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, т.д.);

- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений администрации;

- за досрочное и качественное выполнение заданий;

- за своевременное и качественное выполнение плановых работ, имеющих важное значение для учреждения;

- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;

- за получение благодарственных писем, грамот, и прочие заслуги, выходом на пенсию при условии работы в учреждении не менее 40 лет.

2.2. Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств учреждения. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств фонда оплаты труда работников учреждения.

3. Размер выплаты премий

3.1. Размер указанных премий устанавливается в твердой сумме или в процентах от оклада на основании ходатайства (служебной записки) руководителя структурного подразделения или заместителя главного врача по курируемому направлению деятельности.

3.2. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения учреждения.

3.3. Единовременное премирование не входит в систему оплаты труда.

3.4. Источниками финансирования расходов, связанных с премированием, являются: средства обязательного медицинского страхования, средства от приносящей доход деятельности, средства субсидии на выполнение государственного задания.

4. Порядок выплаты разовых премий

4.1. Основаниями премирования работников учреждения являются:

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, требований охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;

- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений главного врача, его заместителей;

- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем.

4.2. Медицинские работники премируются за:

- своевременное и эффективное планирование и организацию медицинской деятельности;

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в кабинете, работу по наполнению материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в медицинской деятельности;

- своевременное и качественное ведение медицинской документации;

- повышение уровня профессиональной компетентности;

- высокие достижения в труде, активное участие и большой вклад в реализацию проектов организации, разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок;

- проведение организации по реализации мероприятий и проектов, и непосредственное шефство над ними, и др.

4.3. Немедицинский персонал премируется кроме общих оснований за:

- достижение высоких результатов деятельности;

- выполнение определенного задания;

- личный вклад в обеспечение эффективности деятельности учреждения;

- внедрение инновационных технологий;

- обобщение и распространение передового опыта работы;

- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

- высокий уровень исполнительской дисциплины;

- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей;

- соблюдение техники безопасности;

- содействие и помощь медицинским работникам в осуществлении медицинской деятельности;

- высокие достижения в труде, активное участие и большой вклад в реализацию проектов организации, разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок;

- проведение организации по реализации мероприятий и проектов, и непосредственное шефство над ними и др.

4.4. Единовременное (разовое) премирование производится отдельным работникам на основании приказа главного врача, на основании предложений заместителей главного врача или руководителей структурных подразделений. В предложении о премировании должны быть указаны основания премирования и предполагаемый размер премии по каждой предложенной кандидатуре в процентном отношении или в твердой денежной сумме.

4.5. Премии начисляются работникам в соответствии с личным вкладом каждого работника. Премии могут выплачиваться работникам в зависимости от их трудового вклада при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива учреждения (празднования Дня медицинского работника, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, т.п.), так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения).

4.6. Работникам, отработавшим в учреждении неполный календарный год, единовременная премия по итогам работы может быть выплачена по усмотрению главного врача.

4.7. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы.

4.8. Премия по итогам работы максимальным размером не ограничена.

5. Основания для лишения премирования

5.1. При однократном грубом нарушении Работником трудовых обязанностей в течение финансового года (с 01.01. по 31.12.):

- а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- б) появления Работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя Работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том

числе разглашения персональных данных другого Работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

5.2. Нарушение работником трудовой и исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов, а также санитарно-эпидемиологического режима.

5.3. Халатное отношение к должностным обязанностям, невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными обязанностями.

5.4. Обоснованные жалобы законного представителя или пациента на медицинского работника.

5.5. Нарушение работником установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами требований оформления документации и результатов работ, а также сроков выполнения или сдачи работ.

5.6. Невыполнение работником приказов, указаний и поручений администрации учреждения.

5.7. Совершение работником иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

5.8. Работники лишаются единовременной премии полностью или частично. Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание. Размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

6. Заключительные положения

6.1. Выплаты единовременной (разовой) премии, производимая ГБУЗ «Городская детская поликлиника», выплачивается в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Контроль использования общего фонда оплаты труда возлагается на начальника планово-экономического отдела.

**Приложение №5 к коллективному договору
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Городская детская поликлиника» на 2025-2028 гг.**

Представитель трудового коллектива:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУЗ «Городская детская поликлиника»
М.Б.Ермолаева
2025 г.

Представитель работодателя:

Главный врач
ГБУЗ «Городская детская поликлиника»
А.А.Еремин
2025 г.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2025 г.
ГБУЗ «Городская детская поликлиника»**

№ п/п	Содержание мероприятий	Ед. учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок исполнения	Ответственный
1.	Разработка, корректировка и согласование инструкций по охране труда	-	-	-	Постоянно	Руководитель службы ОТ Матвеева Н.В.
2.	Проведение обучения и проверки знаний по охране труда работников поликлиники с обязательным внесением данных в реестр Минтруда	чел.	165	-	1 - 4 кв.	Руководитель службы ОТ Матвеева Н.В.
3.	Проведение обучения и проверки знаний по охране труда работников поликлиники в специализированных учебных центрах	чел.	42	54	1-4 кв.	Руководитель службы ОТ Матвеева Н.В.
4.	Проведение обязательного предварительного при поступлении на работу медицинского осмотра работников по приказу Минздрава РФ от 28.01.2021	чел.	100	158	1-4 кв.	Руководитель службы ОТ Матвеева Н.В. Гл.м/сестра Шиньева Е.В.

5.	№29н Проведение обязательного периодического медицинских осмотров работников по приказу Минздрава РФ от 28.01.2021 г. № 29н (в том числе в Центре профпатологии)	чел.	944/70	2450	1 - 4 кв.	Руководитель службы ОТ Матвеева Н.В.
6.	Проведение обязательных психиатрических освидетельствований работников	чел.	3	3	2-3 кв.	Руководитель службы ОТ Матвеева Н.В.
7.	Проведение текущего ремонта санитарно-бытовых помещений	чел.	-	200	1-4 кв.	Директор Седяшев А.В.
8.	Обеспечение своевременной выдачи работникам поликлиники: - специальной одежды и средств индивидуальной защиты; - моющих и дезинфицирующих средств	шт.	800	3000	2 - 4 кв.	Кастелянша Борисова Н.В.
9.	Контроль осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда	шт.	по норме	350	Постоянно	Кастелянши отделений
10.	Проведение проверки сопротивления изоляции и защитного заземления	компл. работ	по норме	8000	Постоянно	Главный бухгалтер Лизунова С.А. Руководитель службы ОТ Матвеева Н.В.
11.	Обеспечение вакцинации работников поликлиники против вирусных заболеваний	компл. работ	1 раз в год	60	3-4 кв.	Нач.хоз.-отдела Малышев А.Н.
12.	Доукомплектация поликлиники первичными средствами пожаротушения, ремонт и техническое обслуживание пожарной сигнализации.	компл. работ	-	-	4 кв.	Гл.м/сестра Шиньева Е.В. Заведующие отделениями
				50	1-4 кв.	Директор Седяшев А.В.

13.	Проведение специальной оценки условий труда вновь организованных рабочих мест	Компл. работ	27	31	2-3 кв.	Руководитель службы ОТ Матвеева Н.В.
14.	Проведение работ в рамках программы производственного контроля	компл. работ	-	50	2-4 кв.	Руководитель службы ОТ Матвеева Н.В.
15	Утилизация ртутьсодержащих отходов	компл. работ	-	10	3-4 кв.	Руководитель службы ОТ Матвеева Н.В.
16	Санаторно-курортное лечение работников, не ранее чем за 5 лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством	компл. работ	2	110	3-4 кв.	Руководитель службы ОТ Матвеева Н.В.

Руководитель службы ОТ

Матвеева Н.В.

Согласовано:
Юрисконсульт

Никулкина Е.В.

Начальник ПЭО

Андреева Т.А.