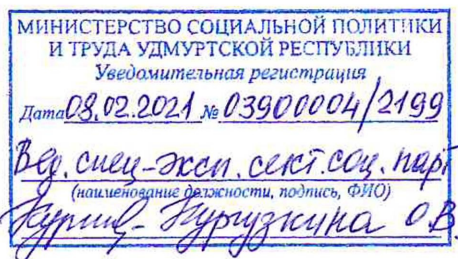


Коллективный договор
Автономного учреждения здравоохранения Удмуртской
республики «Республиканская стоматологическая поликлиника
Министерства здравоохранения Удмуртской республики»
на 2021-2023 годы



Утвержден на заседании комиссии
представителей работников и
работодателя по ведению
коллективных переговоров,
подготовке проекта коллективного
договора АУЗ УР «РСП МЗ УР» и
заключению коллективного договора
на 2021-2023 годы
(Протокол №2 от 29.01.2021 г.)

От работодателя
АУЗ УР «РСП МЗ УР»

Главный врач


_____, Д.М.Камалетдинов

От работников
АУЗ УР «РСП МЗ УР»

Председатель представительного
органа работников


_____, Н.Ю.Решетова

Содержание коллективного договора

- Раздел 1.* Общие положения
- Раздел 2.* Трудовые отношения и трудовой договор
- Раздел 3.* Рабочее время
- Раздел 4.* Время отдыха
- Раздел 5.* Оплата труда
- Раздел 6.* Охрана труда и здоровья
- Раздел 7.* Гарантии в области занятости
- Раздел 8.* Социальные гарантии
- Раздел 9.* Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников
- Раздел 10.* Ответственность сторон социального партнерства

Перечень приложений к коллективному договору

Приложение № 1. Положение об оплате труда работников АУЗ УР «РСП МЗ УР».

Приложение № 2. Положение об оплате труда отдельных работников АУЗ УР «РСП МЗ УР».

Приложение № 3. Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день.

Приложение № 4. Положение об оплате труда руководителя автономного учреждения здравоохранения Удмуртской Республики «Республиканская стоматологическая поликлиника Министерства здравоохранения Удмуртской Республики», его заместителей, главного бухгалтера.

Приложение № 5. Положение о премировании работников АУЗ УР «РСП МЗ УР».

Приложение № 6. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам АУЗ УР «РСП МЗ УР».

Приложение № 7. Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем, которым установлен дополнительный отпуск.

Приложение № 8. Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

Приложение № 9. Перечень должностей и профессий, работа в которых дает право на бесплатное обеспечение санитарной одеждой и обувью на основании Приказа МЗ СССР от 29.01.1988 года № 65 «Нормы бесплатной выдачи санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения».

Приложение №10. Перечень профессий рабочих и должностей работников, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обеззараживающих средств.

Приложение №11. Перечень профессий, должностей и показателей, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях в соответствии с постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 г. №10.

Приложение №12. Форма расчетного листка

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации: АУЗ УР «РСП МЗ УР» на основе взаимных интересов Сторон.

Сторонами коллективного договора являются:

- все работники учреждения, в лице их представителя - единого представительного органа работников АУЗ УР «РСП МЗ УР»;
- работодатель - АУЗ УР «РСП МЗ УР», в лице главного врача и(или) в лице уполномоченных в установленном порядке представителей работодателя.

1.2. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства

и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации здравоохранения.

1.4. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами, заключен на срок 3 года, распространяет свое действие на отношения сторон, возникшие с 01 января 2021 г. и действует по 31 декабря 2023 года.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. 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.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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.

1.7. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не могут ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации, Удмуртской Республики.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Коллективного договора и доводится до сведения работников.

1.9. Работодатель обязан:

1.9.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации АУЗ УР «РСП МЗ УР», улучшения условий труда работников:

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере заработную плату в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда.
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными

средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты и знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных законодательством РФ и коллективным договором нормах;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- обеспечивать достойные условия труда, ремонт помещений, обновление оборудования;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.9.2. В течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.10. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- исполнять приказы, распоряжения главного врача;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать требования пожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

1.11. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры в порядке установленным Трудовым кодексом Российской Федерации;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.12. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

- отдых, обеспечиваемый установленной нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении учреждением в предусмотренных законодательством Российской Федерации и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством

Российской Федерации;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

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

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

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон.

2.3. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы,
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих

условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.4. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;

- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

2.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- лиц, успешно завершивших ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение;

- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для главного врача АУЗ УР «РСИ МЗ УР» и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей обособленных структурных подразделений - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения первичной профсоюзной организации и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора.

Дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, и является неотъемлемой частью трудового договора. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй - у Работника.

2.7. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.9. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договор, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к

другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого 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;

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.10. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

2.11. Работодатель обязуется:

2.11.1. В 3-х дневный срок со дня фактического начала работником работы на основании заключенного трудового договора издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу, соответствующий условиям заключенного трудового договора с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующим Уставом организации АУЗ УР «РСП МЗ УР», настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом (распоряжением) и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под подпись.

2.11.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу для замещения отсутствующего работника, перевод в соответствии с медицинским заключением и в др. случаях в порядке, установленном законодательством.

2.11.3. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него

вакансии, в том числе и в других обособленных структурных подразделениях.

2.12. Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

В АУЗ УР «РСП МЗ УР» применяются следующие режимы рабочего времени:

- нормальный режим работы;
- сокращенная продолжительность рабочего времени;
- неполное рабочее время, которое устанавливается по соглашению сторон.

3.1. Работодатель обязуется обеспечивать:

- нормальную продолжительность рабочего времени работников АУЗ УР «РСП МЗ УР», не осуществляющих медицинскую деятельность - 40 часов в неделю;

- для медицинских работников - сокращенную продолжительность рабочего времени, не более 39 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени медицинским работникам устанавливается в зависимости от занимаемой должности и специальности, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», «Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 в части, не противоречащей трудовому законодательству РФ (Приложение №3 к Коллективному договору).

Продолжительность еженедельной работы устанавливается:

- врачам - стоматологам всех специальностей, зубным техникам, старшему зубному технику - 33 часа;
- зубным врачам - 33 часа;
- врачу-эпидемиологу – 39 часов;
- среднему медицинскому персоналу (за исключением персонала, условия труда которого отнесены к классу вредности 3.3), заведующим

отделениями – 39 часов;

- среднему медицинскому персоналу, условия труда которого отнесены к классу вредности 3.3 – 36 часов;

- рентгенолаборантам – 30 часов;

- младшему медицинскому персоналу – 39 часов;

- старшему медицинскому статистику, медицинскому статистику – 39 часов;

- уборщикам производственных помещений – 40 часов;

- работникам административно-управленческого персонала, бухгалтерии, отдела закупок, отдела кадров, юридической службы, экономической службы, отдела информационно-коммуникационных технологий, регистратуры, хозяйственного отдела, статистикам – 40 часов.

3.2. Для работников АУЗ УР «РСП МЗ УР» в зависимости от выполняемого вида деятельности и работы в подразделениях устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Привлечение работников к исполнению трудовых обязанностей в выходные дни допускается только в случаях, предусмотренных действующим законодательством для выполнения работ, вызванных необходимостью обслуживания населения. 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.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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 инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.3. Работа в рамках приносящей доход деятельности может проводиться в пределах установленной продолжительности рабочей смены за счет интенсификации труда при условиях сохранения доступности бесплатной медицинской помощи. На основании личной инициативы работника и при наличии заявления, согласованного с непосредственным руководителем и главным врачом указанная работа может проводиться во внерабочее время.

3.4. Конкретная продолжительность ежедневной рабочей смены и трудовой распорядок в подразделениях АУЗ УР «РСП МЗ УР» определяется

Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5. Для работников, работающих во вредных условиях труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (Приложение № 3 к Коллективному договору).

3.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

3.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. 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 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 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.

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

3.8. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов не может превышать рекомендованную медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.9. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

3.10. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие.

3.11. Порядок работы в ночное время.

Ночное время – это время работы с 22-00 часов до 06-00 часов.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением отдельных категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное

время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.12. К сверхурочным работам привлекаются работники с письменного согласия в случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения представительного органа работников. Работодатель имеет право привлекать работника к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3.13. Режим рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей устанавливается в соответствии с приказом Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

3.14. Работодатель обязуется:

3.14.1. Устанавливать неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) по просьбе:

- беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),
- 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.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ст. 93 ТК РФ).

3.14.2. Предупреждать работников об установлении по инициативе работодателя неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели не позднее, чем за 2 месяца и предоставлять полную информацию об объективной необходимости изменения режима труда в связи с изменением организационных или технологических условий труда.

Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в организации может повлечь массовое увольнение работников.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной

рабочей недели производится по приказу работодателя с указанием конкретной даты.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором.

3.14.3. Вводить суммированный учет рабочего времени допускается, когда по условиям работы в организации не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается

Учетный период в этом случае не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.14.4. Уменьшать на один час продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.14.5. Привлекать работника к работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени в порядке, установленном ТК РФ, только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

3.14.6. Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником в порядке, установленном Правилами внутреннего трудового распорядка.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

4.1. Временем отдыха в организации АУЗ УР «РСП МЗ УР» является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.2. Временем отдыха для работников организации являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут;
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее 30 минут. Время перерыва устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

4.4. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №4 к Правилам внутреннего трудового распорядка АУЗ УР «РСП МЗ УР»).

4.5. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

4.6. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю в соответствии с п. 3.9 настоящего коллективного договора.

4.7. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается при наличии одновременно следующих условий:

- письменное распоряжение (Приказ) работодателя;
- письменное согласие Работника;
- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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 инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.9. Всем работникам АУЗ УР «РСП МЗ УР» предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Для работников, являющихся инвалидами, предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ от 24.11.1995г. № 181-ФЗ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

4.10. Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются работникам:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение №3 к КД);

с ненормированным рабочим днем (Приложение № 7 к КД);

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и нормативными актами. Дополнительный отпуск за вредные условия труда предоставляется за фактически отработанное время в указанных условиях

Расчет средней заработной платы очередных основного и дополнительного отпусков производится за 12 месяцев, предшествующих моменту выплат.

При наличии финансовых возможностей Работодатель может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников сверх предусмотренных федеральными законами.

4.11. 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, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 7 до 21 календарных дня в соответствии с перечнем должностей (Приложение № 3 к КД). Фактическая продолжительность дополнительного отпуска исчисляется пропорционально времени, отработанному во вредных условиях.

На основании Отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией.

Замена денежной компенсацией части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающей минимальную продолжительность

(7 календарных дней), производится при наличии:

- стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда 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, рассчитанный исходя из требований ч. 3 ст. 121 ТК РФ на момент обращения работника;

- личного заявления работника;
- экономии фонда заработной платы;
- отдельного соглашения к трудовому договору.

При выполнении всех вышеперечисленных условий, работодатель издает приказ о замене работнику части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, с которым знакомит работника под роспись.

Сведения о замене части отпуска денежной компенсацией вносятся в личную карточку работника (унифицированная форма Т-2) в раздел VIII «Отпуск».

Размер денежной компенсации определяется в порядке, предусмотренном ст.139 ТК РФ для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

До момента проведения специальной оценки условий труда действует прежний порядок предоставления дополнительных отпусков, предусмотренный коллективным договором.

4.12.Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

4.13.Оплачиваемый отпуск 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.

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.

4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков

определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

На основании Отраслевого соглашения при составлении графика отпусков по просьбе родителей 2-х и более детей-школьников предусмотреть возможность предоставления отпуска им одновременно или подряд.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.17. Работодатель обязуется:

4.17.1. Предоставить оплачиваемый отпуск за первый год работы до истечения шести месяцев непрерывной работы по личному заявлению:

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.

4.17.2. В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

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

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

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

в связи с рождением или усыновлением ребенка до 5 дней;

в связи с бракосочетанием самого работника до 5 дней;

в связи со смертью близких родственников, членов семьи (матери, отца, мужа, жены, детей, родных братьев, сестер) до 5 дней и т.п. (ст. 128 ТК РФ).

4.17.3. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для работника время:

-работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;

-работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати

лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.17.4. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет средств работодателя, в следующих случаях:

а) однократно работнику, вступающему в брак - в связи с государственной регистрацией заключения брака - 1 рабочий день;

б) матери или отцу либо другому лицу (опекуну, приемному родителю), воспитывающему ребенка, поступающего в 1 класс школы начального общего образования, в День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года, если в этот день работник обязан выполнять свои трудовые обязанности) - 1 рабочий день;

в) в связи со смертью близких родственников, членов семьи (матери, отца, мужа, жены, детей, родных братьев, сестер) - 3 календарных дня для организации похорон.

4.17.5. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст.255-256, 257 ТК РФ.

4.17.6. В соответствии со ст.262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

4.17.7. Отзывать работника из отпуска только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.17.8. 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, п. 4.11. настоящего Коллективного договора).

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Производить выплату заработной платы работнику в денежной

форме в валюте Российской Федерации (в рублях), либо в месте выполнения им работы либо переводить в кредитную организацию (банк), указанную в заявлении работника, на условиях, определенных настоящим коллективным договором или трудовым договором. В случае, если работник не сообщил необходимые сведения для перевода в кредитную организацию, либо в случае отсутствия у работника счета (карты) в кредитной организации (банке) Работодатель открывает на его имя специальный карточный счет для совершения операций с использованием банковской карты бесплатно.

5.1.2. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца: 25 числа текущего месяца – за первую половину месяца, 10 числа месяца – за вторую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с нерабочим или выходным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня.

5.1.3. Ежемесячно всем работникам выдавать расчетные листки не менее чем за два дня до выплаты заработной платы, отражающие сведения о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период; 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; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка является приложением к правилам внутреннего трудового распорядка.

5.1.4. Оплату труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера осуществлять в соответствии с утвержденным главным врачом и согласованным с председателем представительного органа работников Положением об оплате труда руководителя АУЗ УР «РСП МЗ УР», его заместителей, главного бухгалтера (Приложение № 4 к Коллективному договору).

5.1.5. Оплату труда работников учреждения осуществлять в соответствии с утвержденными главным врачом и согласованными с председателем представительного органа работников:

- Положением об оплате труда работников АУЗ УР «РСП МЗ УР» (Приложение № 1 к Коллективному договору);
- Положением об оплате труда отдельных работников АУЗ УР «РСП МЗ УР» (Приложение № 2 к Коллективному договору);
- Положением о премировании работников АУЗ УР «РСП МЗ УР» (Приложение № 5 к Коллективному договору);
- Положением о выплатах стимулирующего характера работникам АУЗ УР «РСП МЗ УР» (Приложение № 6 к Коллективному договору).

5.1.6. Своевременно вносить изменения в тарификационный список работников учреждения на основании вновь принимаемых и действующих нормативно-правовых актов.

5.1.7. За работу в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) производить оплату труда в повышенном размере по сравнению с работой в

нормальных условиях. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждения устанавливается на основании Соглашения о размере повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики, заключенного Министерством здравоохранения Удмуртской Республики и Удмуртской республиканской организацией профсоюзов работников здравоохранения.

5.1.8. По желанию работника за работу в выходной день (по графику сменности работника) и нерабочий праздничный день предоставлять другой день отдыха. При этом работа в нерабочий, праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

5.1.9. Сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха (не менее времени, отработанного сверхурочно) (ст. 152 ТК РФ).

5.1.10. Для расчета средней заработной платы учитывать все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в АУЗ УР «РСП МЗ УР», независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты (ст. 139 ТК РФ).

5.2. При направлении работника на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы по направлению и за счет средств работодателя за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работодатель имеет право заключить с работником ученический договор. В случае нарушения работником условий ученического договора Работодатель имеет право потребовать возмещения понесенных им расходов, связанных с повышением квалификации работника, в полном объеме.

5.3. Исчисление заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска осуществляется в соответствии с действующими нормативными документами РФ.

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

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

Работодатель:

6.1. Вводит должность специалиста по охране труда либо принимает

решение о создании службы охраны труда в организациях с численностью работников более 50 человек.

6.2. Создает и организует работу кабинета охраны труда, формирует уголки охраны труда, своевременно обновляет информацию, следит за их состоянием.

6.3. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и представительного органа работников (первичной профсоюзной организации) комиссию по охране труда, финансирует ее работу, выделяет помещение для заседаний комиссии, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативной документацией, организует обучение членов комиссий.

6.4. Выделяет на мероприятия по охране труда средства в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Разрабатывает совместно с представительным органом работников Соглашение по охране труда, которое утверждается ежегодно. Выполняет в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных Соглашением.

6.5. Обеспечивает с учетом мнения представительного органа работников разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников.

6.6. Обеспечивает проведение инструктажей по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, в случае необходимости проведение стажировки на рабочем месте лиц, поступающих на работу с вредными условиями труда.

Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.7. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Привлекает представителей представительного органа работников к участию в комиссиях по проведению проверок и обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования на соответствие их нормам и правилам охраны труда, эффективности работы вентиляционных систем, санитарно-технических устройств и санитарно-бытовых помещений, средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

6.8. Создает на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда. Обеспечивает гарантии прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

6.9. Обеспечивает условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничивает применение труда женщин на работах с вредными условиями;
- запрещает применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы;
- снижает нормы выработки или обслуживания беременным женщинам в

соответствии с медицинским заключением и по их заявлению, либо переводит их на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

6.10. Организует режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

6.11. Проводит с участием представителей представительного органа работников специальную оценку условий труда (СОУТ) в сроки, установленные законодательством, но не реже 1 раз в 5 лет.

По результатам СОУТ совместно с представительным органом работников:

- реализует мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников;
- принимает решение с учетом финансово-экономического положения об установлении повышенных или дополнительных гарантий и компенсаций, создании условий труда, более благоприятных по сравнению с действующим законодательством, Отраслевым соглашением;
- информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им гарантиях и компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.12. Осуществляет производственно-санитарный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

6.13. Осуществляет приобретение за счет собственных средств и выдачу в соответствии с установленными нормами сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение №8), санитарной одежды (Приложение №9), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение №10). Перечни должностей и профессий работников утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Организует совместно с представительным органом работников контроль за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.14. Обеспечивает проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров в соответствии с медицинскими рекомендациями и по просьбе работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

Информирует работников о сроках прохождения медосмотра не позднее чем за 10 дней до даты начала проведения периодического осмотра.

Не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

Проводит вакцинацию работников согласно «Календарю прививок».

Создает условия для прохождения работниками диспансеризации по месту медицинского обслуживания.

6.15. Осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Обеспечивает реализацию права работников на досрочное пенсионное обеспечение (Приложение №11).

6.16. Проводит с участием представительного органа работников расследование, анализ и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.17. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.18. Принимает меры по санитарно-бытовому обслуживанию и медицинскому обеспечению работников. С этой целью работодатель оборудует санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха, установки для обеспечения работников питьевой водой. Следит за укомплектованием аптечек для оказания первой помощи.

6.19. Реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, здорового образа жизни, оздоровления работников.

6.20. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, обеспечивает необходимой нормативной документацией.

Освобождают от основной работы уполномоченных по охране труда для участия в семинарах-совещаниях, краткосрочной профсоюзной учебе, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

В целях активизации общественного контроля за состоянием охраны труда совместно с представительным органом работников (первичной профсоюзной организацией) содействует участию уполномоченных лиц в отраслевых и республиканских конкурсах по охране труда.

Устанавливает дополнительные гарантии уполномоченным по охране труда за активную работу в составе комиссии по охране труда, работу по предупреждению несчастных случаев, улучшению условий труда.

6.21. На паритетных началах совместно с представительным органом работников участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера гарантий и компенсаций за вредные и(или) опасные условия труда.

6.22. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методами приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний, требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а так же проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.23. В случае нарушения требований по охране труда. Работник и работодатель несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

7.1. Стороны совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с участием представительного органа работников (первичной профсоюзной организации).

7.3. На основании п. 9.3. Отраслевого соглашения считать критерием массового увольнения работников следующие показатели:

- а) от 10% до 15% общей численности в течение 30 календарных дней;
- б) от 15% общей численности и больше в течение 60 календарных дней.

7.4. При возникновении необходимости сокращения штатов руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации, применять естественное сокращение рабочих мест, т.е. в первую очередь сокращать вакантные ставки, совместителей, в тот период прекращать прием на работу новых лиц и т.д.

7.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют:

- семейные работники при наличии двух и более иждивенцев;

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму;
- председатель, заместитель председателя, члены профсоюзного комитета, комиссий первичной профсоюзной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ его структурных подразделений, не освобожденные от основной работы, члены представительного органа работников;
- одинокие родители (отец, мать), имеющие детей до 18-летнего возраста.

Не сокращать двух и более работников из одной семьи.

7.6. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

7.7. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. (Определить порядок и условия в коллективном договоре).

7.8. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации с соответствующим списком работников определяются работодателем ежегодно с учетом мнения представительного органа работников (первичной профсоюзной организации) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.9. Работодатель обязуется:

7.9.1. На основании ст. 25 закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» содействовать проведению государственной политики занятости на основе:

- соблюдения условий трудовых договоров;
- реализации мер, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями по защите работников в случае приостановки работы или увольнения работников;
- оказания помощи в трудоустройстве, прохождении профессионального обучения, получении дополнительного профессионального образования и предоставления сверх установленной законодательством дополнительной материальной помощи увольняемым работникам за счет средств работодателя;
- создания условий для профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, в том числе женщин в период отпуска по уходу за

ребенком до достижения им возраста трех лет. Суммы средств, затраченных на эти цели, учитываются в составе расходов в порядке и на условиях, которые установлены законодательством о налогах и сборах;

разработки и реализации мероприятий, предусматривающих сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы;

соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов.

При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке работы в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

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

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения, в том числе подбором кандидатур для предстоящего высвобождения, с обязательным включением в состав комиссии представителей представительного органа работников (первичной профсоюзной организации);

- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку;

- выплатить увольняемому работнику при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранить за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

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.

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

7.9.4. Не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может

привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщить об этом представительного органа работников (первичной профсоюзной организации) (с приложением копии документов, обосновывающих проведение соответствующих мероприятий), Удмуртской республиканской организации профсоюза работников здравоохранения РФ.

В течение срока указанных мероприятий осуществлять за счет средств организации меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

7.9.5. Проводить:

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации медицинских работников и фармацевтических работников за счет средств работодателя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

профессиональную переподготовку за счет средств работодателя или иных средств, предусмотренных на эти цели законодательством Российской Федерации, при невозможности выполнять трудовые обязанности по состоянию здоровья и при увольнении работников в связи с сокращением численности или штата, в связи с ликвидацией организации;

прохождение аттестации медицинских работников для получения квалификационной категории в порядке и в сроки, определяемые уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

7.9.6. Создавать необходимые условия работникам, проходящим подготовку для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

7.9.7. При направлении работника на прохождение независимой оценки квалификации предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

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

Не допускать снижения сумм командировочных расходов, в том числе расходов по найму жилого помещения по сравнению с установленными нормативными правовыми актами.

7.9.9. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;

б) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), в том числе и в других местностях.

в) с учетом мнения представительного органа работников (первичной профсоюзной организации) вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест;

г) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя представительного органа работников (первичной профсоюзной организации);

д) обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организации по их предварительным договорам или заявкам.

7.9.10. В случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия работника переводить его на должность, соответствующую его образованию или переобучать за счет собственных средств.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

8.2. Установить за счет средств от приносящей доход деятельности возмещение работнику расходов, связанных со служебной командировкой в части дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), в сутки в размере:

500 руб. в г. Москва и г. Санкт-Петербург;

300 руб. в другие населенные пункты.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование.

8.3.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный

фонд обязательного медицинского страхования) в размерах, определенных законодательством РФ.

8.3.3. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

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

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

8.3.7. Производить компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании в соответствии с действующим законодательством.

8.3.8. Внедрять в повседневную жизнь работающих производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки.

8.3.9. Оказывать материальную помощь за счет средств Работодателя:

а) одному члену семьи или одному близкому родственнику работника в связи со смертью работника (работавшего или уволенного) - в размере 5000,0 рублей;

б) в связи со смертью близких родственников, членов семьи работника (супруги, родители, дети, родные братья и сестры) - в размере 3000,0 рублей;

в) в связи с выходом на пенсию по болезни и инвалидности:

- со стажем работы в Организации 10 и более лет - в размере 50% должностного оклада.

г) в связи с выходом на пенсию по возрасту со стажем работы в Организации 30 и более лет - в размере 50% должностного оклада.

8.3.10. Компенсировать сотрудникам затраты по оздоровлению (санаторно-курортное лечение, посещение фитнес залов и т.д.) 1 (Один) раз в календарный год при наличии финансовых возможностей по согласованию с экономической службой - до 3 тысяч рублей.

8.3.11. Оказывать единовременную выплату работнику - одинокому родителю (матери или отцу) при рождении ребенка - 5 тыс. рублей.

9. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ

9.1. Стороны считают молодыми работниками организации работников в возрасте до 35 лет (далее – молодые работники).

9.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности являются:

- проведение разъяснительной работы с молодыми работниками;
- обеспечение правовой и социальной защиты;
- развитие творческой активности;
- физкультурно-оздоровительная, спортивная работа.

9.3. В целях сохранения и развития потенциала организации, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь **Стороны договорились:**

9.3.1. Принимать совместное участие в разработке и обсуждении проектов нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и социально-экономические отношения работающих в организации молодых работников.

9.3.2. Разрабатывать меры поддержки молодых квалифицированных специалистов с целью их закрепления, решения их социально-бытовых условий.

9.3.3. Проводить политику социальной защиты молодежи посредством контроля за соблюдением их социально-трудовых прав и интересов.

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.1. Проводить работу по формированию и обучению резерва кадров из числа молодых работников на руководящие должности.

9.4.2. Закреплять наставников за молодыми работниками в первые 3 месяца работы в организации (обучающимися по образовательным программам среднего профессионального медицинского образования и высшего медицинского образования в период прохождения практической подготовки). Установить наставникам доплату за курирование молодых работников (обучающихся по образовательным программам среднего профессионального медицинского образования и высшего медицинского образования в период прохождения практической подготовки) в первые 3 месяца работы в размере 10% должностного оклада.

9.4.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

10.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

10.2. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению, дополнению коллективного договора, либо нарушающие установленные законом сроки проведения

переговоров, виновные в необеспечении работы комиссии по заключению коллективного договора в определенные сторонами сроки или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, в установленные законом сроки подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

10.3. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

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

Настоящий коллективный договор подписан в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор с приложениями утвержден на заседании комиссии представителей работников и работодателя АУЗ УР «РСП МЗ УР» по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора АУЗ УР «РСП МЗ УР» и заключению коллективного договора на 2021-2023 годы. (Протокол № 2 от 29.01.2021 г.).

**Автономное учреждение здравоохранения
Удмуртской Республики
«Республиканская стоматологическая
поликлиника Министерства здравоохранения
Удмуртской Республики»**

**УТВЕРЖДЕНО
приказом главного врача
от 13.05.2020г. № 84**

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников АУЗ УР «РСП МЗ УР»**

1. Общие положения.

1. Настоящее Положение об оплате труда работников автономного учреждения здравоохранения Удмуртской Республики «Республиканская стоматологическая поликлиника Министерства здравоохранения Удмуртской Республики» (далее – Положение, учреждение, АУЗ УР «РСП МЗ УР») разработано на основании постановления Правительства Удмуртской Республики от 10.09.2019г. № 410 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений Удмуртской Республики» (далее - постановление Правительства Удмуртской Республики), иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики, и определяет порядок и условия оплаты труда следующих работников учреждения:

- работников учреждения, должности которых отнесены к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

- работников учреждения, должности которых не предусмотрены ПКГ (главные медицинские сестры).

2. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) работников;

- порядок установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики;

- порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики;

- иные вопросы оплаты труда, предусмотренные законодательством.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской

Федерации и Удмуртской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в установленном законодательством порядке.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

Наименование должностей медицинских и фармацевтических работников устанавливается в соответствии с Номенклатурой должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утверждаемой Министерством здравоохранения Российской Федерации.

4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Удмуртской Республики, средств обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

Размеры должностных окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Начисление заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

6. Оклады (должностные оклады) медицинских работников устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», в следующих размерах:

Таблица № 1

Профессиональные квалификационные группы должностей работников	Оклады (должностные оклады), рублей
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»: Санитар, сестра-хозяйка	10 300
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:	
1-й квалификационный уровень: медицинский статистик, медицинская сестра стерилизационной, медицинский регистратор	11 500
2-й квалификационный уровень: рентгенолаборант	11 600
3-й квалификационный уровень: медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, зубной техник	11 700
4-й квалификационный уровень: зубной врач	11 800
5-й квалификационный уровень: старшая медицинская сестра, старший зубной техник	12 250

ПКГ «Врачи и провизоры»:	
1-й квалификационный уровень: врач-стажер	16 200
2-й квалификационный уровень – врачи-специалисты: врач-стоматолог-терапевт, врач-стоматолог-хирург, врач-стоматолог-ортопед, врач-стоматолог детский, врач-стоматолог, врач-ортодонт, врач-эпидемиолог, врач-методист.	18 200
ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием»:	
1-й квалификационный уровень – заведующий структурным подразделением (отделением, лабораторией, кабинетом и др.)	24 000

7. Должностной оклад главной медицинской сестры устанавливается руководителем учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей учреждений в следующих размерах:

Таблица № 2

Группы по оплате труда руководителей учреждений	Должностные оклады, рублей
Независимо от группы по оплате труда руководителя учреждения с числом коек до 50 или количеством врачебных должностей до 7	16 300
V	16 400
IV	16 500
III	16 600
II	16 700
I	16 800

3. Выплаты компенсационного характера

8. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (доплаты, надбавки);

- выплата по районному коэффициенту;

- 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);

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9. Доплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) составляет не менее 4 процентов оклада (должностного оклада). При обеспечении безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда не устанавливается.

Указанная доплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится за время фактической занятости работников (основных и привлекаемых из других учреждений) на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда. Конкретные размеры доплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

10. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размер и срок, на который устанавливаются выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяются соглашением сторон трудового договора.

12. Оплата труда при разделении рабочего дня (смены) на части осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

13. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

14. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат по районному коэффициенту) устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере и начисляются пропорционально отработанному в данных условиях времени.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения (далее - локальные нормативные акты), в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4. Выплаты стимулирующего характера

15. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам учреждения руководителем учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- иные выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

16. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

17. Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения (далее - надбавка за стаж) устанавливается работникам за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения в порядке и размерах согласно **Приложению 1** к настоящему Положению.

Надбавка за стаж начисляется по основному месту работы пропорционально отработанному времени. Работникам учреждений, занимающим по совместительству должности медицинского персонала, надбавка за стаж начисляется в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Изменение размера надбавки за стаж производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки за стаж, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимых документов, подтверждающих непрерывный стаж.

18. Размер, периодичность, порядок исчисления, показатели, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждения, утверждаемыми Министерством здравоохранения Удмуртской Республики.

19. С целью поощрения работников учреждения могут начисляться премии:

- по итогам работы за месяц, квартал, год;
- единовременные (за выполнение особо важных и срочных работ, за особые трудовые заслуги, а также в иных случаях).

Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты премии на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, определяются локальным нормативным актом учреждения.

20. Работникам учреждения могут устанавливаться иные выплаты, направленные на их стимулирование к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. К указанным выплатам относятся:

- ежемесячная надбавка за наличие квалификационной категории;
- ежемесячная надбавка за наличие ученой степени;
- ежемесячная надбавка за наличие почетного звания.

21. При наличии квалификационной категории работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за наличие квалификационной категории в следующих размерах:

Таблица № 3

Квалификационная категория	Размер ежемесячной надбавки за наличие квалификационной категории, рублей	
	Для среднего медицинского персонала	Для врачей, включая руководителей структурных подразделений с высшим медицинским образованием
вторая	700	1 000
первая	1 000	1 700
высшая	1 400	2 400

Присвоение квалификационных категорий работникам учреждения осуществляется в соответствии с законодательством.

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

Главной медицинской сестре квалификационная категория учитывается по специальности «Управление сестринской деятельностью» или «Организация сестринского дела», ежемесячная надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории в размере, предусмотренном для среднего медицинского персонала, согласно Таблице № 3 настоящего Положения.

Ежемесячная надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается со дня присвоения квалификационной категории при условии предоставления в учреждение документов, подтверждающих присвоение квалификационной категории, в течение одного календарного года с даты ее присвоения.

При предоставлении в учреждение документов, подтверждающих наличие квалификационной категории, по истечении календарного года с даты присвоения квалификационной категории ежемесячная надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается со дня предоставления документов в учреждение.

Ежемесячная надбавка за наличие квалификационной категории начисляется пропорционально отработанному времени.

22. В пределах фонда оплаты труда учреждения работникам, занимающим врачебные должности, устанавливается ежемесячная надбавка за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности работника учреждения:

- за ученую степень кандидата медицинских наук – в размере до 500 рублей;
- за ученую степень доктора медицинских наук – в размере до 1000 рублей.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается руководителем учреждения с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени при условии предоставления в учреждение документов, подтверждающих присвоение ученой степени, в течение одного календарного года с даты ее присвоения.

При предоставлении в учреждение документов, подтверждающих наличие ученой степени, по истечении календарного года с даты присвоения ученой степени, ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня предоставления документов в учреждение.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени начисляется пропорционально отработанному времени.

Решение о присуждении ученой степени доктора наук вступает в силу с даты его принятия Высшей аттестационной комиссией.

Решение о присуждении ученой степени кандидата наук вступает в силу с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук.

23. В пределах фонда оплаты труда учреждения работникам учреждения, имеющим почетное звание Российской Федерации или Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Заслуженный", "Народный", соответствующее профилю профессиональной деятельности работника, может устанавливаться ежемесячная надбавка за наличие почетного звания в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания при условии предоставления в учреждение документов, подтверждающих присвоение почетного звания, в течение одного календарного года с даты его присвоения.

При предоставлении в учреждение документов, подтверждающих наличие почетного звания, по истечении календарного года с даты присвоения почетного звания ежемесячная надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня предоставления документов в учреждение.

Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания начисляется пропорционально отработанному времени.

24. Выплаты стимулирующего характера (кроме надбавки за стаж, ежемесячной надбавки за наличие квалификационной категории) осуществляются за счет экономии бюджетных ассигнований на оплату труда, в том числе за счет экономии, полученной в результате проводимых оптимизационных мероприятий учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению объема государственных услуг, оказываемых учреждением, и ухудшению качества его работы), средств бюджета обязательного медицинского страхования и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности.

25. Выплаты стимулирующего характера (кроме надбавки за стаж, ежемесячной надбавки за наличие квалификационной категории) устанавливаются руководителем учреждения:

- для работников - по представлению руководителя структурного подразделения;
- для руководителей структурных подразделений - по представлению заместителя руководителя учреждения, курирующего данное структурное подразделение.

Надбавка за качество выполняемых работ, надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на срок до одного года.

Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на руководителя учреждения.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

5. Другие вопросы оплаты труда.

26. Работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения может быть оказана материальная помощь в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами учреждения. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

28. При выдаче заработной платы для извещения в письменной форме работников учреждения о размере начислений, удержаний и отчислений по заработной плате оформляется расчетный лист на каждого работника.

**ПОРЯДОК И РАЗМЕРЫ
установления ежемесячной надбавки
за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения**

1. Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения (далее - надбавка за стаж) работникам (кроме работников, получающих надбавку за стаж по основаниям, предусмотренным пунктом 2 настоящего порядка) бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики (далее - учреждение здравоохранения), в зависимости от категории медицинского персонала, с учетом продолжительности непрерывной работы в учреждениях здравоохранения устанавливается в следующих размерах:

1) при наличии стажа работы от трех до пяти лет:

600 рублей врачам, провизорам, врачам - руководителям структурных подразделений, работникам, занимающим должности, отнесенные ко 2-му квалификационному уровню профессионально-квалификационной группы (далее - ПКГ) "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг", ПКГ "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" ;

450 рублей среднему медицинскому персоналу, главным медицинским сестрам и главным акушеркам, работникам, занимающим должности, отнесенные к 1-му квалификационному уровню ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг", ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг";

390 рублей младшему медицинскому персоналу;

2) при наличии стажа работы от пяти лет и более:

1 200 рублей врачам, провизорам, врачам - руководителям структурных подразделений, работникам, занимающим должности, отнесенные ко 2-му квалификационному уровню ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг", ПКГ "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг";

900 рублей среднему медицинскому персоналу, главным медицинским сестрам и главным акушеркам, работникам, занимающим должности, отнесенные к 1-му квалификационному уровню ГЖГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг", ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг";

780 рублей младшему медицинскому персоналу.

2. Надбавка за стаж в зависимости от продолжительности непрерывной работы в учреждениях здравоохранения устанавливается в следующих размерах:

1) при наличии стажа от трех до пяти лет:

1 200 рублей врачам;

900 рублей среднему медицинскому персоналу;

780 рублей младшему медицинскому персоналу;

2) при наличии стажа от пяти до семи лет:

1 800 рублей врачам;

- 1 350 рублей среднему медицинскому персоналу;
- 1 200 рублей младшему медицинскому персоналу;
- 3) при наличии стажа от семи лет и более:
 - 2 400 рублей врачам;
 - 1 800 рублей среднему медицинскому персоналу;
 - 1 550 рублей младшему медицинскому персоналу.

Настоящий пункт применяется к нижеперечисленным работникам учреждениям здравоохранения:

старшим врачам станций (отделений) скорой медицинской помощи; врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездных реанимационных гематологических бригад;

врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (станций санитарной авиации);

врачам-консультантам (врачам-специалистам), привлекаемым отделениями плановой и экстренной консультативной помощи (станциями санитарной авиации) для оказания экстренной консультативной медицинской помощи, с учетом их стажа непрерывной работы в учреждениях здравоохранения на врачебных должностях всех наименований, в том числе и по совместительству, выплачивается надбавка за стаж к должностному окладу, рассчитанному за час работы, за время выполнения указанной работы с учетом времени переезда;

врачам выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшим на должности главного врача станции скорой медицинской помощи или его заместителя, заведующим отделениями, подстанциями скорой медицинской помощи, а также работникам из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшим на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи, сохраняются надбавки в размерах, соответствующих стажу непрерывной работы в выездных бригадах; врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу хосписов; врачам и среднему медицинскому персоналу расположенных в сельской местности участковых больниц и амбулаторий, домов-интернатов всех типов; среднему медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов; заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковым терапевтам и педиатрам, участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков;

фельдшерам, работающим на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях; врачам пунктов (отделений) медицинской помощи на дому; врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

врачам-фтизиатрам, врачам-педиатрам и среднему медицинскому персоналу противотуберкулезных учреждений (подразделений), работающим на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения;

врачам-терапевтам цеховых врачебных участков;

среднему медицинскому персоналу цеховых врачебных участков и домов сестринского ухода.

3. В стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за стаж в учреждениях здравоохранения, засчитывается работникам, указанным в пунктах 1 - 2 настоящего порядка:

время непрерывной работы как по основной работе, так и по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей-интернов и провизоров-интернов, врачей-стажеров и провизоров-стажеров, в учреждениях здравоохранения независимо от ведомственной подчиненности и организациях социального обслуживания;

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр медицинских образовательных организаций высшего образования;

время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

время работы в учреждениях здравоохранения при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и (или) организациях социального обслуживания;

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведования отделениями и дополнительных дежурств, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных организаций, в том числе учреждений дополнительного профессионального образования, и научных организаций клинического профиля;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, Общества Красного Креста и его организаций;

время непрерывной работы как по основной работе, так и по совместительству на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных силах Союза Советских Социалистических Республик, Содружества Независимых Государств (далее - СНГ) и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы Комитета государственной безопасности, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации (далее - МВД России), Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации и Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации, Государственного таможенного комитета Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации или их правопреемников;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штата или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждениях здравоохранения и (или) организациях социального обслуживания не превысил одного года;

время общей продолжительности военной службы, которое в льготном исчислении составляет 25 лет и более, ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам - независимо от продолжительности перерыва;

время работы в учреждениях здравоохранения и организациях социального обслуживания в период учебы студентам медицинских образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и (или) организациях социального обслуживания;

время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

4. Работникам, указанным в пунктах 1 - 2 настоящего порядка, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавку за стаж, в стаж работы засчитывается:

время работы на должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время работы в учреждениях здравоохранения и (или) организациях социального обслуживания стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; время службы в Вооруженных силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывания в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

5. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за стаж в учреждениях здравоохранения, сохраняется при поступлении на работу в учреждения здравоохранения при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее одного месяца:

со дня увольнения из учреждения здравоохранения и (или) организации социального обслуживания;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, организациях социального обслуживания;

после прекращения временной инвалидности или болезни, повлекших увольнение из учреждений здравоохранения и с должностей, указанных в **пунктах 1 - 2** настоящего порядка, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения из органов управления здравоохранением, медицинской и фармацевтической деятельностью, социальным обслуживанием, федерального бюджетного учреждения здравоохранения "Центр гигиены и эпидемиологии в Удмуртской Республике", федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Общества Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных организаций, колхозно-совхозных профилакториев (микропрофилакториев), которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, организациях социальной защиты населения;

со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и организациях социального обслуживания;

со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

6. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за стаж в учреждениях здравоохранения, сохраняется при поступлении на работу в учреждение здравоохранения при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения и (или) организаций социального обслуживания с должностей, указанных в пунктах 1 - 2 настоящего порядка, после

окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

после увольнения с работы из учреждений Российской Федерации, расположенных за границей, или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения на должностях, указанных в пунктах 1 - 2 настоящего порядка.

7. Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения на должностях, указанных в пунктах 1 - 2 настоящего порядка.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, не включается в двухмесячный срок, указанный в абзаце первом пункта 6 настоящего порядка.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с гражданином (работником).

8. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за стаж в учреждениях здравоохранения, сохраняется при поступлении на работу в учреждение здравоохранения при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее трех месяцев:

после окончания образовательной организации высшего образования или среднего профессионального образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения здравоохранения, сокращением штата учреждения здравоохранения;

со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы Комитета государственной безопасности, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, МВД России, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации и Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации, Государственного таможенного комитета Российской Федерации или их правопреемников, не считая времени переезда.

9. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за стаж в учреждениях здравоохранения, сохраняется при поступлении на работу в учреждение здравоохранения при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения здравоохранения в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

10. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за стаж в учреждениях здравоохранения, сохраняется при поступлении на работу в учреждение здравоохранения при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения на должностях, указанных в пунктах 1 - 2 настоящего порядка.

11. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за стаж в учреждениях здравоохранения, сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения на должностях, указанных в пунктах 1 - 2 настоящего порядка.

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным органами службы занятости в качестве безработного, получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов службы занятости, принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению органов службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждений здравоохранения, организаций социального обслуживания или госсанэпиднадзора (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений здравоохранения, подразделений, должностей, указанных в пунктах 1 - 2 настоящего порядка, в связи с переводом мужа (жены) - военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения.

12. Стаж работы в учреждениях здравоохранения не прерывается также в случаях:

расторжения трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста, за исключением случаев расторжения трудового договора в связи с совершением виновных действий;

работы в учреждениях здравоохранения, на предприятиях и в организациях системы здравоохранения (кафедрах вузов, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру медицинских организаций, в период обучения в медицинских высших и средних профессиональных образовательных организациях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных организациях;

отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

13. Перерывы в работе, предусмотренные пунктами 5 - 10 настоящего порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на установление надбавки за стаж, не включаются.

14. В стаж непрерывной работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, в организациях и на предприятиях, не предусмотренных номенклатурой медицинских организаций и организаций социального обслуживания, за исключением учреждений, организаций и предприятий, указанных в пунктах 3, 6 настоящего порядка.

15. Стаж непрерывной работы как по основной работе, так и по совместительству в учреждениях здравоохранения, подразделениях и на должностях, дающий право на получение надбавки за стаж в размерах, предусмотренных подпунктами 1, 2 пункта 1; подпунктами 1 - 3 пункта 2 настоящего порядка, взаимно засчитывается.

16. Стаж работы, дающий право на установление надбавки за стаж, определяется тарификационной комиссией учреждения здравоохранения на основании трудовой книжки работника. Установление надбавки за стаж осуществляется приказом руководителя учреждения здравоохранения на основании протокола тарификационной комиссии учреждения здравоохранения.

Приложение № 2

к коллективному договору

АУЗ УР «РСП МЗ УР» на 2021-2023 годы

**Министерство здравоохранения
Удмуртской Республики**

УТВЕРЖДЕНО
приказом главного врача
от 23.10.2020г. № 179

**автономное учреждение здравоохранения
Удмуртской Республики
«Республиканская стоматологическая поликлиника
Министерства здравоохранения
Удмуртской Республики»**

Положение об оплате труда отдельных работников АУЗ УР «РСП МЗ УР»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда отдельных работников АУЗ УР «РСП МЗ УР» (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников АУЗ УР «РСП МЗ УР» в соответствии с Приложением № 1 к Положению.

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года N 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики» (далее - постановление Правительства Удмуртской Республики), Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 27 октября 2014 г. N 403 «Об утверждении Положения об оплате труда отдельных работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики, и внесении изменений в нормативные правовые акты Правительства Удмуртской Республики, регулирующие условия оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 18 ноября 2017 г. № 471 «О внесении изменений в постановление Правительства Удмуртской Республики от 27 октября 2014 года № 403 «Об утверждении Положения об оплате труда отдельных работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики, и внесении изменений в нормативные правовые акты Правительства Удмуртской Республики, регулирующие условия оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 19 сентября 2019 года № 426 «О внесении изменений в постановление Правительства Удмуртской Республики от 27 октября 2014 года № 403 «Об утверждении Положения об оплате труда отдельных работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики, и внесении изменений в нормативные правовые акты Правительства Удмуртской Республики, регулирующие условия оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 16.10.2020г. № 476 «О внесении изменений в постановление Правительства Удмуртской Республики от 27 октября 2014 года № 403 «Об утверждении Положения об оплате труда отдельных работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики, и внесении изменений в нормативные правовые акты Правительства Удмуртской Республики, регулирующие условия оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству

здравоохранения Удмуртской Республики» регулирующие условия оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения», иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников учреждений.

3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников АУЗ УР «РСП МЗ УР» (далее - работник, работники, учреждение), и включает:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

порядок установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики;

порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики, за счет всех источников финансирования;

другие вопросы оплаты труда, предусмотренные законодательством.

4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕКС и ЕТКС соответственно) или профессиональных стандартов.

5. Наименования профессий рабочих устанавливаются в соответствии с ЕТКС, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с ЕКС.

6. Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения, принимаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из бюджета Удмуртской Республики, средств бюджета Территориального фонда обязательного медицинского страхования Удмуртской Республики и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

II. Порядок и условия оплаты труда отдельных работников учреждения.

Основные условия оплаты труда

8. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

Таблица 1

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
1.	Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	8 392
		2 квалификационный уровень	8 403
2.	Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	8 415
		2 квалификационный уровень	8 426

		3 квалификационный уровень	8 436
		4 квалификационный уровень	8 449
		5 квалификационный уровень	8 786
3.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	8 426
		2 квалификационный уровень	8 436
		3 квалификационный уровень	8 449
		4 квалификационный уровень	8 813
		5 квалификационный уровень	9 267
4.	Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	9 267
		2 квалификационный уровень	9 956

9. Оклады рабочих устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от разрядов работ, выполняемых в учреждении, в соответствии с ЕТКС в следующих размерах:

Таблица 2

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, рублей
1 разряд	8 381
2 разряд	8 392
3 разряд	8 403
4 разряд	8 415
5 разряд	8 426
6 разряд	8 436
7 разряд	8 449
8 разряд	8 459

10. Должностные оклады служащих по должностям, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения в следующих размерах:

Таблица 3

Должность	Размер должностного оклада, рублей
Начальник штаба гражданской обороны	8 482
Специалист по охране труда	8 426
Специалист по охране труда II категории	8 436
Специалист по охране труда I категории	8 449

Выплаты компенсационного характера

11. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплата по районному коэффициенту;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

12. Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости работников на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда. Перечень конкретных работ, профессий (должностей) и размеры доплат устанавливаются в соответствии с коллективным договором или иным локальным нормативным актом по результатам специальной оценки условий труда.

13. На день введения условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением, выплаты, предусмотренные пунктом 12 настоящего Положения, сохраняются всем работникам, получавшим их ранее, а также устанавливаются работникам при приеме на работу по профессии (должности), по которой предусматривалось установление этой выплаты.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью выявления вредных и (или) опасных факторов, разработки и реализации мероприятий по улучшению условий труда работников.

14. В случае если на дату введения в действие условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением, работникам установлены ежемесячная надбавка, повышающий коэффициент за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, размер указанных выплат сохраняется (в абсолютном размере) до окончания срока действия результатов аттестации рабочих мест.

15. Выплата по районному коэффициенту к заработной плате производится в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

16. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и порядок их установления определяются коллективным договором, иным локальным нормативным актом учреждения.

Выплаты стимулирующего характера

17. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за качество выполняемых работ;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год), единовременные премии (за выполнение особо важных и срочных работ, за особые трудовые заслуги, а также в иных случаях);

иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

18. Размер, периодичность, показатели и условия установления, порядок начисления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ определяются коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения в установленном законодательством порядке.

19. Размер, показатели и условия установления, порядок начисления премии по итогам работы (за месяц, квартал, год), единовременной премии (за выполнение особо важных и срочных работ, за особые трудовые заслуги, а также в иных случаях) определяются

коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения в установленном законодательством порядке.

20. Установление надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ, премии по итогам работы за месяц, квартал, год, единовременной премии осуществляется за счет экономии бюджетных ассигнований на оплату труда, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов, в том числе за счет экономии, полученной в результате оптимизации штатной численности учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению объема государственных услуг, оказываемых учреждением, и ухудшению качества его работы), и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности.

21. Работникам устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. К указанным выплатам относятся:

ежемесячная надбавка за наличие почетного звания.

22. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Заслуженный", "Народный", соответствующего профилю профессиональной деятельности работника, устанавливается ежемесячная надбавка за наличие почетного звания в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания.

23. Выплаты стимулирующего характера (кроме ежемесячной надбавки за наличие почетного звания) устанавливаются:

для работников - по представлению руководителя структурного подразделения;

для руководителей структурных подразделений - по представлению заместителя руководителя учреждения, курирующего данное структурное подразделение.

Выплаты стимулирующего характера (кроме ежемесячной надбавки за наличие почетного звания) предельными размерами не ограничиваются.

Надбавки (кроме ежемесячной надбавки за наличие почетного звания) устанавливаются на срок не более одного года.

24. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются приказом руководителя учреждения. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда и при наличии финансовых средств. По результатам оценки финансово-хозяйственной деятельности учреждения, утвержденного фонда оплаты труда на финансовый год размеры стимулирующих надбавок и порядок их установления в течение года могут пересматриваться руководителем учреждения. При установлении стимулирующих надбавок учитываются показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников.

III. Иные вопросы оплаты труда

25. Работникам на основании решения руководителя учреждения может быть оказана материальная помощь за счет экономии бюджетных ассигнований на оплату труда, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов, в том числе за счет экономии, полученной в результате оптимизации штатной численности учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению объема государственных услуг, оказываемых учреждением, и ухудшению качества его работы), и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в порядке и размерах, установленных коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

26. Установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется в соответствии с настоящим Положением по результатам тарификации работников учреждения в порядке, утверждаемом локальным актом Минздрава Удмуртии.

Перечень должностей работников

1. Специалист по охране труда
2. Специалист гражданской обороны
3. Секретарь руководителя
4. Секретарь
5. Заведующий архивом
6. Заместитель главного бухгалтера
7. Бухгалтер (по финансовому учету)
8. Бухгалтер (кассир)
9. Бухгалтер (по расчету заработной платы)
10. Бухгалтер (по учету материалов)
11. Начальник отдела закупок
12. Старший специалист по закупкам
13. Специалист по закупкам
14. Ведущий юрисконсульт
15. Юрисконсульт
16. Начальник отдела кадров
17. Старший специалист по кадрам
18. Специалист по кадрам
19. Ведущий экономист
20. Экономист
21. Начальник отдела информационно-коммуникационных технологий
22. Системный администратор
23. Техник по защите информации
24. Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин
25. Заведующий хозяйством
26. Инженер (по обслуживанию и ремонту оборудования)
27. Техник (по ремонту и обслуживанию оборудования)
28. Уборщик служебных помещений
29. Уборщик производственных помещений
30. Кастелянша
31. Слесарь-сантехник
32. Разнорабочий
33. Уборщик территории
34. Гардеробщик
35. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
36. Водитель автомобиля
37. Кладовщик
38. Статистик
39. Старший администратор
40. Администратор
41. Литейщик

Перечень
профессий и должностей, работа в которых дает право на ежегодный
дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день

№ п/п	Наименование профессии, должности	Ежегодный дополнительный отпуск в календарных днях	Сокращенная продолжительность рабочей недели в часах
1	Врач-стоматолог	14	33
2	Врач-стоматолог детский	14	33
3	Врач-стоматолог ортопед	14	33
4	Врач-стоматолог хирург	14	33
5	Врач-стоматолог терапевт	14	33
6	Заведующий отделением врач-стоматолог ортопед	14	39
7	Заведующий отделением врач-стоматолог терапевт	14	39
8	Заведующий отделением врач-стоматолог детский	14	39
9	Старшая медицинская сестра отделения	7	39
10	Зубной врач	14	33
11	Медицинская сестра	14	39
12	Рентгенолаборант	14	30
13	Старший зубной техник	7	33
14	Зубной техник	7	33
15	Врач-эпидемиолог	14	39
16	Санитар (санитарка)	14	39
17	Медицинская сестра физиокабинета	14	39
18	Уборщик производственных помещений	7	40

Основание: ст.92, 117, ст. 219 ТК РФ; карты СОУТ; Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22.9 (п.8 раздела XLI)

**Министерство здравоохранения
Удмуртской Республики**

УТВЕРЖДЕНО
приказом главного врача
от 23.10.2020г. № 180

**автономное учреждение здравоохранения
Удмуртской Республики
«Республиканская стоматологическая поликлиника
Министерства здравоохранения
Удмуртской Республики»**

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ,
ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА АУЗ УР «РСП МЗ УР»**

1. Общие положения.

1. Настоящее Положение об оплате труда руководителя автономного учреждения здравоохранения Удмуртской Республики «Республиканская стоматологическая поликлиника Министерства здравоохранения Удмуртской Республики», его заместителей, главного бухгалтера (далее – Положение, учреждение, руководитель учреждения) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики» (далее - постановление Правительства Удмуртской Республики), постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28.10.2015г. № 489 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики, их заместителей, главных бухгалтеров, постановлением Правительства Удмуртской Республики от 8 ноября 2017г. № 443 «О внесении изменений в постановление Правительства Удмуртской Республики № 489 «Об утверждении положения об оплате труда руководителей бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных министерству здравоохранения Удмуртской Республики», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 21 октября 2020г. № 487 «О внесении изменений в постановление Правительства Удмуртской Республики № 489 «Об утверждении положения об оплате труда руководителей бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных министерству здравоохранения Удмуртской Республики», иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников учреждения, и определяет порядок и условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера автономного учреждения здравоохранения Удмуртской Республики «Республиканская стоматологическая поликлиника Министерства здравоохранения Удмуртской Республики».

2. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и включает:

- размеры должностных окладов;
- порядок установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики;
- порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики;

- иные вопросы оплаты труда, предусмотренные законодательством.

3. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

2.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения

4. Оплата труда руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается министром здравоохранения Удмуртской Республики в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с **Приложением 1** к настоящему Положению.

Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей производится в соответствии с **Приложением 2** к настоящему Положению.

6. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты руководителю, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (доплаты, надбавки);
- выплата по районному коэффициенту;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

7. Минимальный размер доплаты руководителю учреждения, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада.

Указанная доплата начисляется за время фактической занятости руководителя во вредных и (или) опасных условиях труда. Размер доплаты устанавливается актом министра здравоохранения Удмуртской Республики по результатам специальной оценки условий труда.

8. В случае если на дату введения в действие условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением, руководителю учреждения по результатам аттестации рабочих мест установлены доплата, ежемесячная надбавка, повышающий коэффициент за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, размер указанных выплат сохраняется (в абсолютном размере) до окончания срока действия результатов аттестации рабочих мест и выплачивается пропорционально отработанному времени.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью выявления вредных и (или) опасных факторов, разработки и реализации мероприятий по улучшению условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, указанная доплата не устанавливается.

9. Выплата по районному коэффициенту к заработной плате руководителя учреждения производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, совмещении профессий (должностей), при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных выплат устанавливаются актом министра здравоохранения Удмуртской Республики.

11. Врачу-руководителю учреждения разрешается вести в учреждениях здравоохранения, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с доплатой за совмещение должностей в размере до 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.

12. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается руководителю учреждения в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

13. Руководителю учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

14. В целях повышения эффективности деятельности руководителю учреждения может быть установлена надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы руководителя учреждения, в размере не более 30 процентов должностного оклада при условии выполнения в полном объеме показателей и условий установления надбавки.

Показатели эффективности деятельности руководителя учреждения, размеры и условия для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются министром здравоохранения Удмуртской Республики.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более одного года и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом индивидуальных показателей работы руководителя учреждения, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

15. Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения руководителю учреждения устанавливается в размере:

- 5 процентов должностного оклада - при наличии стажа непрерывной работы от трех до пяти лет;
- 10 процентов должностного оклада - при наличии стажа непрерывной работы от пяти и более лет.

Стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения определяется в соответствии с Порядком определения стажа непрерывной работы в бюджетных, казенных учреждениях здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики, дающего право на установление ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения руководителям бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, их заместителям и главным бухгалтерам (далее - Порядок) согласно **Приложению 3** к настоящему Положению.

Стаж непрерывной работы, дающий право на установление надбавки за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения (далее - надбавка за стаж) руководителю учреждения определяется комиссией Министерства здравоохранения Удмуртской Республики по установлению стажа непрерывной работы в учреждениях здравоохранения на основании трудовой книжки руководителя учреждения. Установление надбавки за стаж осуществляется министром здравоохранения Удмуртской Республики на основании протокола комиссии Министерства здравоохранения Удмуртской Республики по установлению стажа непрерывной работы в учреждениях здравоохранения.

16. Премирование руководителя учреждения по итогам работы (квартал, год) осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения в целом в соответствии с Положением о премировании руководителей бюджетных,

казенных учреждений здравоохранения, утверждаемым министром здравоохранения Удмуртской Республики.

Руководителю учреждения могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ, а также в связи с государственными, профессиональными праздниками, с присвоением почетных званий, награждением государственными, правительственными и ведомственными наградами, почетными грамотами. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия осуществления единовременных премий за выполнение особо важных и срочных работ, а также в связи с государственными, профессиональными праздниками, награждением государственными, правительственными и ведомственными наградами, почетными грамотами определяются Положением о премировании руководителей бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики, утверждаемым министром здравоохранения Удмуртской Республики.

Объем премий, начисляемый руководителю учреждения, не может превышать трех с половиной должностных окладов в год.

Конкретный размер премий устанавливается министром здравоохранения Удмуртской Республики с учетом индивидуальных показателей работы руководителя учреждения, а также с учетом установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения к заработной плате работников учреждения, не допуская опережающего роста уровня заработной платы руководителя учреждения по отношению к уровню заработной платы работников учреждения.

17. Руководителю учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на его стимулирование к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. К указанным выплатам относятся:

- ежемесячная надбавка за наличие квалификационной категории;
- ежемесячная надбавка за наличие почетного звания;
- ежемесячная надбавка за наличие ученой степени.

18. При наличии квалификационной категории руководителю учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за наличие квалификационной категории. Ежемесячная надбавка за наличие квалификационной категории руководителю учреждения устанавливается министром здравоохранения Удмуртской Республики в следующих размерах:

- 2000 рублей - при наличии I квалификационной категории;
- 4000 рублей - при наличии высшей квалификационной категории.

Ежемесячная надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается со дня присвоения квалификационной категории и выплачивается пропорционально отработанному времени.

Врачу-руководителю лечебно-профилактического учреждения квалификационная категория учитывается по специальности "Организация здравоохранения и общественное здоровье" или по клинической специальности.

Присвоение квалификационных категорий осуществляется в соответствии с законодательством.

19. Руководителю учреждения, имеющему почетное звание Российской Федерации или Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Заслуженный", "Народный", соответствующее профилю деятельности учреждения, устанавливается ежемесячная надбавка за наличие почетного звания. Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания устанавливается министром здравоохранения Удмуртской Республики в размере 1000 рублей.

Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания и выплачивается пропорционально отработанному времени.

20. Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени руководителю учреждения устанавливается министром здравоохранения Удмуртской Республики в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук - 1000 рублей;

- за ученую степень доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук - 1 500 рублей.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени и выплачивается пропорционально отработанному времени.

Решение о присуждении ученой степени доктора наук вступает в силу с даты его принятия Высшей аттестационной комиссией.

Решение о присуждении ученой степени кандидата наук вступает в силу с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук.

21. Установление надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и премирование руководителя учреждения осуществляется за счет экономии бюджетных ассигнований на оплату труда, в том числе за счет экономии, полученной в результате оптимизации штатной численности учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению объема государственных услуг, оказываемых учреждением, и ухудшению качества его работы), средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности.

Периодичность, условия и порядок исчисления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается министром здравоохранения Удмуртской Республики.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается министром здравоохранения Удмуртской Республики.

22. В случае если заработная плата руководителя учреждения (без учета премий, доплаты за совмещение должностей, районного коэффициента и материальной помощи), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, меньше заработной платы (без учета премий, доплаты за совмещение должностей, районного коэффициента и материальной помощи), установленной по состоянию на 31 декабря 2015 года, руководителю учреждения устанавливается персональная надбавка при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей руководителя учреждения.

Размер персональной надбавки определяется как разница заработной платы руководителя учреждения (без учета премий, доплаты за совмещение должностей, районного коэффициента и материальной помощи), установленной по состоянию на 31 декабря 2015 года, и заработной платы руководителя учреждения (без учета премий, доплаты за совмещение должностей, районного коэффициента и материальной помощи), устанавливаемой в соответствии с настоящим Положением.

При индексации заработной платы руководителя учреждения производится перерасчет размера персональной надбавки в сторону уменьшения на сумму увеличения заработной платы руководителя учреждения (без учета премий, доплаты за совмещение должностей, районного коэффициента и материальной помощи).

Персональная надбавка руководителю учреждения, установленная в соответствии с настоящим пунктом, начисляется до момента достижения уровня заработной платы руководителя учреждения (без учета премий, доплаты за совмещение должностей, районного коэффициента и материальной помощи), установленного по состоянию на 31 декабря 2015 года.

В случае изменения группы по оплате труда руководителя учреждения и (или) квалификационной категории и (или) стажа непрерывной работы размер персональной надбавки сохраняется.

Персональная надбавка руководителю учреждения выплачивается пропорционально отработанному времени.

22.1. Условия оплаты труда руководителю учреждения устанавливаются с учетом обеспечения непревышения установленного Министерством здравоохранения Удмуртской Республики предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера) в случае

выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, а также получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

2.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера

23. Заработная плата заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры которых устанавливаются руководителем учреждения.

24. Должностные оклады заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера округляются до рубля в сторону увеличения.

25. С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (доплаты, надбавки);
- выплата по районному коэффициенту;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

26. Минимальный размер доплаты заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада.

Указанная доплата начисляется за время фактической занятости заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера на рабочем месте с вредными и (или) опасными условиями труда. Перечень конкретных работ, профессий (должностей) и размер доплаты устанавливаются в соответствии с коллективным договором, соглашением или иным локальным нормативным актом по результатам специальной оценки условий труда.

27. В случае если на дату введения в действие условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением, заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру установлены доплата, надбавка, повышающий коэффициент за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест, размер указанных выплат сохраняется (в абсолютном размере) до окончания срока действия результатов аттестации рабочих мест и выплачивается пропорционально отработанному времени.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью выявления вредных и (или) опасных факторов, разработки и реализации мероприятий по улучшению условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, указанная доплата не устанавливается.

28. Выплата по районному коэффициенту к заработной плате заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

29. Выплаты заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

30. Заместителям руководителя учреждения-врачам разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной

должности с доплатой за совмещение должностей в размере до 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.

31. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

32. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру в пределах фонда оплаты труда работников учреждения могут устанавливаться руководителем учреждения выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за стаж;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

33. Надбавка за стаж заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливается в размере:

- 5 процентов должностного оклада - при наличии стажа непрерывной работы от трех до пяти лет;
- 10 процентов должностного оклада - при наличии стажа непрерывной работы от пяти лет и более.

Стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения определяется в соответствии с Порядком согласно **Приложению 3** к настоящему Положению.

Стаж непрерывной работы, дающий право на установление надбавки за стаж заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру, определяется тарификационной комиссией учреждения на основании трудовой книжки работника. Установление надбавки за стаж осуществляется приказом руководителя учреждения на основании протокола тарификационной комиссии учреждения.

34. Порядок, размер, показатели и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливается на срок не более одного года.

Ответственность за своевременное установление и пересмотр надбавки за интенсивность и высокие результаты работы возлагается на руководителя учреждения.

35. Размер, порядок и условия выплаты премий по итогам работы (месяц, квартал, год) заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются в коллективном договоре, соглашениях, локальных актах учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в целом в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, индивидуальных показателей работы заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера, характеризующих исполнение его должностных обязанностей, степень и качество выполнения государственного задания, применение в работе современных форм и методов работы, использование достижений науки и передового опыта и др.

Объем премий, начисляемый заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру, не может превышать трех с половиной должностных окладов в год.

36. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру могут устанавливаться иные выплаты, направленные на их стимулирование к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. К указанным выплатам относятся:

- ежемесячная надбавка за наличие квалификационной категории;
- ежемесячная надбавка за наличие ученой степени;
- ежемесячная надбавка за наличие почетного звания.

37. При наличии квалификационной категории заместителям руководителя учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за наличие квалификационной категории в следующих размерах:

800 рублей - при наличии второй квалификационной категории;

1600 рублей - при наличии первой квалификационной категории;

3200 рублей - при наличии высшей квалификационной категории.

Ежемесячная надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссии. Ежемесячная надбавка за наличие квалификационной категории выплачивается пропорционально отработанному времени.

Заместителям руководителя учреждения - врачам учреждений квалификационная категория учитывается по специальности "Организация здравоохранения и общественное здоровье" или по клинической специальности.

Присвоение квалификационных категорий осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

38. С учетом финансово-экономического положения учреждения заместителям руководителя учреждения - врачам может устанавливаться ежемесячная надбавка за наличие ученой степени в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук - до 1 000 рублей;

- за ученую степень доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук - до 1 500 рублей.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается руководителем учреждения с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени и выплачивается пропорционально отработанному времени.

Решение о присуждении ученой степени доктора наук вступает в силу с даты его принятия Высшей аттестационной комиссией.

Решение о присуждении ученой степени кандидата наук вступает в силу с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук.

39. С учетом финансово-экономического положения учреждения заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру, имеющим почетное звание Российской Федерации или Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Заслуженный", "Народный", соответствующего профилю его профессиональной деятельности, может устанавливаться ежемесячная надбавка за наличие почетного звания в размере до 1000 рублей.

Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания и выплачивается пропорционально отработанному времени.

40. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру (кроме надбавки за стаж, ежемесячной надбавки за наличие квалификационной категории), устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютном значении в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Установление выплат стимулирующего характера (кроме надбавки за стаж, ежемесячной надбавки за наличие квалификационной категории) заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя учреждения за счет экономии бюджетных ассигнований на оплату труда, в том числе за счет экономии, полученной в результате оптимизации штатной численности учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению объема государственных услуг, оказываемых учреждением, и ухудшению качества его работы), средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, полученных бюджетным учреждением здравоохранения от приносящей доход деятельности.

Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на руководителя учреждения.

41.1. Условия оплаты труда заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются с учетом обеспечения непревышения установленным Министерством здравоохранения Удмуртской Республики предельного уровня соотношения среднемесячной

заработной платы заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера соответственно, а также получения ими выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

3. Иные вопросы оплаты труда.

41. Руководителю учреждения материальная помощь может быть оказана на основании решения министра здравоохранения Удмуртской Республики за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности.

Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру может быть оказана материальная помощь в порядке и размерах, установленных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности.

Материальная помощь заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру оказывается на основании решения руководителя учреждения.

Объем материальной помощи руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру не может превышать 30 процентов должностного оклада в год.

42. При выдаче заработной платы для извещения в письменной форме работников учреждения о размере начислений, удержаний и отчислений по заработной плате оформляется расчетный лист на каждого работника.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
руководителя, его заместителей, главного
бухгалтера АУЗ УР «РСП МЗ УР»,
утв. приказом 23.10.2020г. № 180

**РАЗМЕР
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ,
В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

Наименование должности руководителя	Должностной оклад руководителя учреждения здравоохранения по группам оплаты труда, рубли				
	I	II	III	IV	V
Главный врач амбулаторно- поликлинического учреждения здравоохранения, не имеющего кожного фонда круглосуточного пребывания (амбулатории, поликлиники, диспансера)	32 401	31 285	30 167	29 050	27 932

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
руководителя, его заместителей, главного
бухгалтера АУЗ УР «РСП МЗ УР»,
утв. приказом 23.10.2020г. № 180

**ОТНЕСЕНИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ
К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

Группа по оплате труда руководителя амбулаторно-поликлинического учреждения, не имеющего кожного фонда круглосуточного пребывания, определяется согласно таблице настоящего приложения.

Таблица

Группа по оплате труда руководителей	Число врачебных должностей
II	от 221 до 300 включительно

Порядок

определения стажа непрерывной работы в учреждениях здравоохранения, дающего право на установление ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения руководителям бюджетных, казённых учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики, их заместителям и главным бухгалтерам

1. В стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за стаж в учреждении здравоохранения, засчитывается руководителям бюджетных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики (далее - учреждение), их заместителям и главным бухгалтерам:

время непрерывной работы, как по основной работе, так и по совместительству, на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в учреждениях здравоохранения независимо от ведомственной подчиненности и (или) в учреждениях социального обслуживания, врачей выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, старших врачей станции (отделения) скорой медицинской помощи, заместителей главного врача (перешедших с должности врача выездной бригады станций (отделений) скорой медицинской помощи, старшего врача станции (отделения) скорой медицинской помощи, заведующих отделениями, подстанциями скорой медицинской помощи), заведующих отделениями, подстанциями скорой медицинской помощи, перешедших на должности главного врача станции скорой медицинской помощи и его заместителей, заведующих отделениями, подстанциями скорой медицинской помощи;

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных организаций;

время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских организациях;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и (или) социального обслуживания;

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебнодиагностической работы, заведования отделениями и дополнительных дежурств, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных организаций, в том числе дополнительного профессионального (медицинского) образования, и научных организаций клинического профиля;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, Общества Красного Креста и его организаций;

время непрерывной работы, как по основной работе, так и по совместительству на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах Союза Советских Социалистических Республик, Содружества Независимых Государств (далее - СНГ) и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы Комитета государственной безопасности, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации (далее - МВД России), Министерства чрезвычайных ситуаций Российской Федерации, Федерального агентства правительственной

связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации и Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации, Государственного таможенного комитета Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации или их правопреемников;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штата или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения и (или) социального обслуживания не превысил одного года;

время общей продолжительности военной службы, которое в льготном исчислении составляет 25 лет и более, ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам - независимо от продолжительности перерыва;

время работы в учреждениях здравоохранения и (или) социального обслуживания в период учебы студентам медицинских высших и средних профессиональных образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и (или) социального обслуживания;

время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

3. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавку за стаж, в стаж работы засчитывается:

время работы на должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время работы в учреждениях здравоохранения и (или) социального обслуживания стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывания в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

4. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за стаж в учреждениях здравоохранения, сохраняется при поступлении на работу в учреждение при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее одного месяца:

со дня увольнения из учреждения здравоохранения и (или) социального обслуживания;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения и (или) социального обслуживания;

после прекращения временной инвалидности или болезни, повлекших увольнение из учреждений здравоохранения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения из органов управления здравоохранением, медицинской и фармацевтической деятельностью, социальным обслуживанием, федерального бюджетного учреждения здравоохранения "Центр гигиены и эпидемиологии в Удмуртской Республике", федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда

социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Общества Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев (микропрофилакториев), которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения и (или) социальной защиты населения;

со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и (или) социального обслуживания;

со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

5. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за стаж в учреждениях здравоохранения, сохраняется при поступлении на работу в учреждение при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения и (или) социального обслуживания, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и (или) социального обслуживания.

6. Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации, за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, не включается в срок, указанный в абзаце первом статьи 5 настоящего приложения.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с гражданином (работником).

7. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за стаж в учреждениях здравоохранения, сохраняется при поступлении на работу в учреждение при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее трех месяцев:

после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения здравоохранения, сокращением штата учреждения здравоохранения;

со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы Комитета государственной безопасности, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, МВД России, Министерства чрезвычайных ситуаций Российской Федерации, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации и Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации, Государственного таможенного комитета Российской Федерации или их правопреемников, не считая времени переезда.

8. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за стаж в учреждениях здравоохранения, сохраняется при поступлении на работу в учреждение при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее шести месяцев со дня увольнения в

связи с ликвидацией учреждения в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

9. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за стаж в учреждениях здравоохранения, сохраняется при поступлении на работу в учреждение при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и (или) социального обслуживания.

10. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за стаж в учреждениях здравоохранения, сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и (или) социального обслуживания:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным органами службы занятости в качестве безработного; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов службы занятости;

принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению органов службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждений здравоохранения, социального обслуживания или госсанэпиднадзора (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений здравоохранения в связи с переводом мужа (жены) - военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения.

11. Стаж работы в учреждениях не прерывается также в случаях:

расторжения трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста, за исключением случаев расторжения трудового договора в связи с совершением виновных действий;

работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах вузов, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных организациях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных организациях.

12. Перерывы в работе, предусмотренные пунктами 4-9 настоящего приложения, в стаж непрерывной работы, дающий право на установление надбавки за стаж, не включаются.

13. В стаж непрерывной работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой медицинских организаций и примерной номенклатурой организаций социального обслуживания, за исключением учреждений, организаций и предприятий, указанных в пунктах 2-5 настоящего приложения.

**Министерство здравоохранения
Удмуртской Республики**

УТВЕРЖДЕНО
приказом главного врача
от 22.01.2021 № 26

**автономное учреждение здравоохранения
Удмуртской Республики
«Республиканская стоматологическая поликлиника
Министерства здравоохранения
Удмуртской Республики»**

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников АУЗ УР «РСП МЗ УР»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о премировании работников АУЗ УР «РСП МЗ УР» (далее – учреждение, Положение) разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества работы и производительности труда, а также для поощрения работников за эффективный и качественный труд, добросовестное и инициативное выполнение своих трудовых обязанностей, проявление активности, самостоятельности при выполнении дополнительных поручений, а также для поощрения работников учреждения к государственным и профессиональным праздникам, юбилейным датам, в связи с получением наград и званий, а также для увязки уровня заработной платы работника с индивидуальными показателями труда и коллективными результатами работы учреждения.

1.2. Фонд премирования формируется за счет экономии фонда оплаты труда в пределах общего фонда. Фонд премирования отдельно формируется и распределяется по подразделениям и должностям, подлежащим финансированию за счет средств обязательного медицинского страхования и по подразделениям и должностям, финансируемым за счет средств, полученным от приносящей доход деятельности. Допускается премирование работников подразделений, финансируемых из средств обязательного медицинского страхования, за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Премияльный фонд оплаты труда работников учреждения может расходоваться на премии:

- по итогам работы за период: месяц, квартал, год или другой период;
- единовременные премии (за выполнение особо важных и срочных работ, за особые трудовые заслуги, в иных случаях).

1.4. Премирование работников учреждения производится по представлению руководителя структурного подразделения, непосредственного руководителя, заместителей руководителя учреждения.

1.5. Решение о премировании работников, размер фонда премирования работников учреждения и его распределение оформляется протокольно решением

экономического совета учреждения, на основании которого издаётся приказ главного врача.

1.6. Премия по итогам работы за период женщинам, ушедшим в отпуск по уходу за ребенком (до 1,5 лет), вышедшим из отпуска по уходу за ребенком (до 1,5 лет и 3-х лет), выплачивается пропорционально отработанному времени.

1.7. Единовременные премии в связи с государственными и профессиональными праздниками, юбилейными датами не выплачиваются работникам, имеющим дисциплинарные взыскания.

1.8. Премия не начисляется работникам, имеющим дисциплинарное взыскание: для начисления премии по итогам работы за период – за тот период, в котором совершено или обнаружено упущение, для других видов поощрения – на период действия дисциплинарного взыскания.

1.9. Премирование главного врача производится на основании приказа Министерства здравоохранения Удмуртской Республики.

1.10. На сумму премии по итогам работы за период начисляется районный коэффициент. На сумму единовременной премии районный коэффициент не начисляется.

1.11. Размер премии может быть определён в процентном отношении от должностного оклада или в абсолютном размере.

1.12. Премирование работников АУЗ УР «РСП МЗ УР» является правом, а не обязанностью администрации учреждения.

2. Премирование по итогам работы за период: месяц, квартал, год или другой период

2.1. Фонд премирования по итогам работы за месяц, квартал, год или другой период и его распределение утверждается решением экономического совета учреждения и оформляется протоколом.

2.2. При распределении сумм на премирование по структурным подразделениям (отделениям, отделам) и должностям могут учитываться показатели деятельности подразделения (отделения, отдела) и индивидуальные результаты работы каждого работника.

2.3. Размер премии работника по итогам работы за месяц, квартал, год или другой период определяется по формуле:

$$P \text{ прем.} = P \text{ прем. баз.} \times K \text{ кор.}$$

где:

P прем. – размер премии работника,

P прем.баз. – базовый размер премии,

K кор. – коэффициент корректировки размера премии на основании оценки деятельности работника за период по показателям в соответствии с настоящим Положением (п.2.5.).

2.4. Базовый размер премии по структурным подразделениям (отделениям, отделам), категориям и(или) должностям персонала утверждается решением экономического совета и оформляется протоколом с учётом финансово-экономического состояния учреждения и показателей работы структурных подразделений, работников.

2.5. Показатели оценки деятельности работника для начисления премии по итогам работы за месяц, квартал, год или другой период:

ПОВЫШАЮЩИЕ:

<u>Показатель</u>	<u>повышение размера премии</u>
Совмещение профессий, должностей	до 50%
Выполнение ответственных разовых поручений и срочных работ	до 50%

ПОНИЖАЮЩИЕ:

<u>Показатель</u>	<u>снижение размера премии</u>
Наличие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, распоряжений администрации	5-30%
Наличие нарушений правил противопожарной безопасности	5-30%
Наличие нарушений требований санитарно-эпидемиологического режима	10-50%
Наличие систематических замечаний по выполнению функциональных обязанностей, исполнению приказов и поручений главного врача, заданий непосредственного руководителя	30-100%

2.6. Указанные в пункте 2 настоящего Положения премии учитываются при исчислении среднего заработка.

3. Единовременные премии.

3.1. Единовременные премии:

3.1.1. в связи с объявлением благодарности:

- Министерства здравоохранения РФ – до 5 000,00 рублей;
- Министерства здравоохранения УР – до 4 000,00 рублей;
- Государственного совета УР – до 4 000,00 рублей;
- Администрации г. Ижевска – до 3 500,00 рублей;
- Главы муниципального образования «город Ижевск» – до 3 500,00 рублей;
- Администрации района г. Ижевска – до 3 000,00 рублей;

- АУЗ УР «РСП МЗ УР» – до 2 000,00 рублей.

3.1.2. в связи с награждением почетной грамотой:

- Министерства здравоохранения РФ – до 6 000,00 рублей;
- Министерства здравоохранения УР – до 5 000,00 рублей;
- Правительства УР – до 5 000,00 рублей;
- Государственного совета УР – до 4 500,00 рублей;
- Администрации г. Ижевска – до 4 000,00 рублей;
- Главы муниципального образования «город Ижевск» – до 4 000,00 рублей;
- Администрации района г. Ижевска – до 3 500,00 рублей.

3.1.3. при присвоении звания:

- «Заслуженный работник здравоохранения РФ» – до 7 000,00 рублей;
- «Заслуженный работник здравоохранения УР» – до 6 000,00 рублей;
- «Отличник здравоохранения РФ» - до 7 000,00 рублей.

3.1.4. при вручении медали «За заслуги перед отечественным здравоохранением», медалей и орденов СтАР – в размере до 2 000,00 рублей.

3.1.5. в связи с юбилейными датами – 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения при стаже работы в учреждении:

- от 3 до 5 лет – в размере 2 000,00 рублей;
- от 5 до 10 лет – в размере 3 000,00 рублей;
- свыше 10 лет – в размере 4 000,00 рублей;

3.1.6. в связи с профессиональным праздником – в размере до 30 % должностного оклада:

- день медицинского работника (для всех категорий работающих в учреждении);
- международный день стоматолога (зубного врача);
- международный день медицинской сестры;
- день экономиста;
- международный день бухгалтерии;
- день работника кадровой службы;
- день юриста,
- день работника автомобильного и городского пассажирского транспорта (День автомобилиста).

3.1.7. в связи с государственными и иными праздниками: День защитника отечества, Международный женский день, Праздник Весны и труда, День Победы, День России, День Народного единства, Новый год – до 5 000,00 рублей.

3.1.8. за участие в смотрах и конкурсах (тематических, профессионального мастерства и др.), соревнованиях и спартакиадах, фестивалях, акциях (теплоход здоровья) – до 5 000,00 рублей;

3.1.9. за выполнение особо важных и срочных работ, за высокие достижения в труде, внедрение новых методов работы и технологий, выполнение сложных и ответственных мероприятий, заданий, поручений - до 2-х должностных окладов.

3.1.10. премирование сотрудников, осуществляемое для достижения установленных учреждению целевых значений по заработной плате. Критерии и порядок начисления премии по данному пункту определяется решением экономического совета учреждения.

3.2. Указанные в пункте 3 настоящего Положения премии, носящие единовременный характер, не учитываются при исчислении среднего заработка.

3.3. При совпадении в одном календарном месяце возможности начисления премий по двум основаниям: из пунктов 3.1.1. - 3.1.4. и пункта 3.1.6 «день медицинского работника», премия начисляется по одному из оснований с большим размером премии.

4. Заключительные положения

4.1. Объём премий в год работника учреждения предельными размерами не ограничивается (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера).

4.2. Выплата премии по всем основаниям производится при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.3. Положение распространяется на правоотношения с 01.01.2021 и действует до принятия нового Положения.

Автономное учреждение здравоохранения
Удмуртской Республики
«Республиканская стоматологическая
поликлиника Министерства здравоохранения
Удмуртской Республики»
(АУЗ УР «РСП МЗ УР»)

УТВЕРЖДЕНО
приказом главного врача
АУЗ УР «РСП МЗ УР»
№ 81 от 13.05.2020г.
(с изменениями, внесёнными
приказом главного врача
АУЗ УР «РСП МЗ УР»
от 22.01.2021г. № 28)

ПОЛОЖЕНИЕ

О выплатах стимулирующего характера работникам АУЗ УР «РСП МЗ УР»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Удмуртской Республики от 10.09.2019г. № 410 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 27 октября 2014 года № 403 «Об утверждении Положения об оплате труда отдельных работников бюджетных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики и т.д.», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28.10.2015г. № 489 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики, их заместителей, главных бухгалтеров», Методическими рекомендациями к приказу МЗ РФ № 421 от 28.06.2013, Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. № 2190-р «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012-2018 годы», Приказом Министерства Труда и соцзащиты РФ от 26.04.2013г. № 167н, Распоряжением Правительства РФ от 28 декабря 2012 г. № 2599-р «О плане мероприятий («дорожной карте») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения», Коллективным договором АУЗ УР «РСП МЗ УР».

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые подходы установления выплат стимулирующего характера работникам АУЗ УР «РСП МЗ УР», определяет их размеры, условия и порядок выплаты.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях:

- стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу;
- повышения качества медицинской помощи за счет усиления мотивации медицинских работников;
- выполнения целевых показателей деятельности учреждения;
- повышения эффективности бюджетных и иных расходов;
- улучшения уровня материальной обеспеченности медицинских работников, обеспечения притока квалифицированных кадров;

1.4. В целях стимулирования работника к качественному результату труда и поощрения за выполненную работу могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за интенсивность труда и качество выполняемых работ,
- квартальная стимулирующая выплата за объём и качество предоставления медицинской помощи и коллективные результаты труда (медицинскому персоналу, участвующему в оказании медицинской помощи),

- квартальная стимулирующая выплата – за интенсивность труда и высокие результаты работы (медицинскому персоналу, не участвующему в оказании медицинской помощи, немедицинскому персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителя, главному бухгалтеру);

- надбавка за интенсивность труда на основании приказа руководителя учреждения по представлению руководителя структурного подразделения.

1.5. Настоящее Положение принято с учетом мнения представительного органа трудового коллектива.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

2.1. Порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера врачебному персоналу (в том числе зубным врачам) **из средств обязательного медицинского страхования** изложены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. Порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера работникам, оказывающим медицинскую помощь на платной основе, **из средств, полученных от приносящей доход деятельности**, изложены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

2.3. Порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера среднему медицинскому персоналу, младшему медицинскому персоналу и прочему персоналу, участвующим в оказании медицинской помощи, изложен в Приложении № 4 к настоящему Положению.

2.4. Порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера заместителям главного врача, главному бухгалтеру, заведующим поликлиниками, заведующим структурными подразделениями (отделениями, отделами), главной медицинской сестре, старшей медицинской сестре поликлиники, старшей медицинской сестре отделения, старшему зубному технику, врачам и среднему медицинскому персоналу, не ведущим амбулаторный прием, немедицинским работникам изложен в Приложении № 6 к настоящему Положению.

2.5. Начисление выплат стимулирующего характера производится в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения. При снижении объема выручки из средств, полученных от приносящей доход деятельности, снижении спроса на услуги, уменьшении объема финансовых средств за оказанную медицинскую помощь в рамках Программы ОМС, размер выплат стимулирующего характера может быть уменьшен по решению Экономического совета учреждения.

2.6. Работникам, финансируемым из средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться только из средств от приносящей доход деятельности.

2.7. Работникам, финансируемым из средств обязательного медицинского страхования, выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как из средств обязательного медицинского страхования, так и из средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.8. Работникам, осуществляющим выполнение работ по льготному зубопротезированию в рамках государственного задания, выплаты стимулирующего характера устанавливаются из средств бюджета Удмуртской Республики, выделенных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

2.9. Источник выплаты указывается в приказе об установлении размера выплаты.

2.10. Выплата стимулирующего характера – **ежемесячная надбавка за интенсивность труда и качество выполняемых работ** – производится ежемесячно по основному месту работы и на условиях совместительства.

2.11. **Ежемесячная надбавка за интенсивность труда и качество выполняемых работ** не начисляется и не выплачивается в случаях:

- доказанного и надлежащим образом оформленного факта взимания медицинским работником денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь без оформления кассовых документов;
- при наличии дисциплинарного взыскания (в месяце наложения дисциплинарного взыскания).

2.12. Работнику по представлению руководителя структурного подразделения или непосредственного руководителя и на основании приказа главного врача может устанавливаться ежемесячная надбавка за интенсивность труда на определённый период. Размер вышеуказанной надбавки устанавливается приказом главного врача.

2.13. Выплаты стимулирующего характера включаются в состав заработной платы, к которой применяется районный коэффициент в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Выплаты стимулирующего характера учитываются при предоставлении работникам гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и не учитываются при исчислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с законодательством.

3. Оценка труда работников по критериям эффективности труда

3.1. Оценка труда персонала для начисления выплат стимулирующего характера производится на основании критериев эффективности деятельности работников, утверждённых настоящим Положением.

3.2. Оценка труда заместителей главного врача и главного бухгалтера производит главный врач в соответствии с Приложениями № 6, № 7 к настоящему Положению.

3.3. Оценка труда заведующего поликлиникой производит главный врач совместно с заместителем главного врача по медицинской части в соответствии с Приложениями № 6, № 7 к настоящему Положению.

3.4. Оценка труда главной медицинской сестры производит главный врач совместно с заместителем главного врача по медицинской части в соответствии с Приложениями № 6, № 7 к настоящему Положению.

3.5. Оценка труда заведующих отделениями производит заведующий поликлиникой совместно с заместителем главного врача по медицинской части в соответствии с Приложениями № 6, № 7 к настоящему Положению.

3.6. Оценка труда старших медицинских сестёр поликлиники, производит заведующий поликлиникой совместно с главной медицинской сестрой в соответствии с Приложениями № 6, № 8 к настоящему Положению.

3.7. Оценка труда врачей, предоставляющих медицинские услуги в рамках программы ОМС (в том числе выполнение индивидуального финансового плана), производят заведующие отделением в соответствии с Приложениями № 1, № 3 к настоящему Положению.

3.8. Оценка труда врачей, предоставляющих медицинские услуги на платной основе, (в том числе выполнение индивидуального финансового плана) производят заведующие отделением в соответствии с Приложениями № 2, № 3 к настоящему Положению.

3.9. Оценка труда зубных техников производит старший зубной техник совместно с заведующим отделением ортопедической стоматологии в соответствии с Приложениями № 2, № 3 к настоящему Положению. Оценка труда старшего зубного техника производит заведующий отделением ортопедической стоматологии в соответствии с Приложениями № 6, № 8 к настоящему Положению.

3.10. Оценка труда старших медицинских сестёр отделений производит старшая медицинская сестра поликлиники совместно с заведующими отделениями в соответствии с Приложениями № 6, № 8 к настоящему Положению.

3.11. Оценка труда среднего медицинского, младшего медицинского персонала и прочего персонала (уборщиков производственных помещений, работающих в медицинских кабинетах, кастелянши), производит старшая медицинская сестра поликлиники совместно с

заведующими отделениями и старшими медицинскими сёстрами отделений в соответствии с Приложениями № 4, № 5 к настоящему Положению.

3.12. Оценку труда врачебного и среднего медицинского персонала, не ведущего амбулаторный приём, производят руководители структурных подразделений или непосредственные руководители в соответствии с Приложениями № 6, № 8 к настоящему Положению.

3.13. Оценку труда немедицинского персонала производят руководители структурных подразделений или непосредственные руководители в соответствии с Приложениями № 6, № 9 к настоящему Положению.

3.14. Оценка труда персонала, произведённая по пунктам 3.2-3.13, в форме сводной ведомости представляется на Экономический совет для рассмотрения не позднее, чем за пять рабочих дней до последнего рабочего дня месяца. Оценка труда утверждается решением Экономического совета, на основании которого формируется итоговый протокол и приказ для начисления выплат стимулирующего характера.

3.15. Форма сводной ведомости по оценке критериев эффективности труда работников оформляется в соответствии с Приложением № 10 к настоящему Положению.

3.16. Начальник отдела кадров представляет на Экономический совет информацию по работникам, имеющим документально подтвержденные дисциплинарные взыскания.

3.17. При увольнении сотрудника в течение месяца, руководитель, осуществляющий оценку труда данного сотрудника, представляет в экономическую службу ведомость выполнения критериев эффективности труда по сотруднику. Размер ежемесячной выплаты стимулирующего характера в случаях, когда её размер не установлен в фиксированном размере, рассчитывается как средний за последние 2 месяца работы, предшествующие увольнению, с учётом критериев эффективности труда работника и начисляется пропорционально фактически отработанному в текущем месяце времени.

**Порядок установления и размеры выплаты стимулирующего характера
врачебному персоналу из средств обязательного медицинского страхования**

1. Настоящее Приложение устанавливает механизм, правила и условия расходования (распределения) средств обязательного медицинского страхования, полученных учреждением за оказанную медицинскую помощь в рамках Программы обязательного медицинского страхования (в том числе, полученным по межтерриториальным расчётам), на осуществление выплат стимулирующего характера работникам, предоставляющим медицинские услуги.

2. Средства на выплаты стимулирующего характера поступают в учреждение в соответствии с договором на оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию в составе средств при финансировании за выполненные объемы медицинской помощи в рамках Территориальной программы ОМС и по межтерриториальным расчётам.

3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, предоставляющим медицинские услуги, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей:

врачебный персонал:

- врач-стоматолог-терапевт;
- врач-стоматолог-хирург;
- врач-стоматолог детский;
- врач-стоматолог;
- врач-ортодонт;
- зубной врач;

Ежемесячная надбавка за интенсивность труда и качество выполняемых работ

4. Фонд стимулирования врачебного персонала распределяется по структурным подразделениям – поликлиникам учреждения на основании выполнения ими плановых показателей по объёму предоставления медицинской помощи и выполнению финансового плана по ОМС, и утверждается решением экономического совета учреждения с учётом финансово-экономического состояния учреждения.

5. Фонд стимулирования врачебного персонала поликлиники (**Ф** **всх** **врач.поликл.**) для начисления ежемесячных надбавок за интенсивность труда и качество выполняемых работ определяется по формуле:

Ф **всх** **врач.поликл.** = (ФЗП **план** **врач.поликл.** x **К** **вып.** – ФЗП **начисл.табель**) x %, где:

ФЗП **план** **врач.поликл.** – плановый фонд заработной платы врачебного персонала поликлиники согласно протоколу согласования ФОТ с ТФОМС (далее – протокол), руб. Плановый фонд заработной платы врачебного персонала поликлиники определяется умножением средней заработной платы врачебного персонала по протоколу на среднесписочную численность врачебного персонала поликлиники за текущий месяц;

К **вып.** – коэффициент выполнения плановых показателей по объёму предоставления медицинской помощи и выполнению финансового плана по ОМС за предыдущий месяц нарастающим итогом;

ФЗП начисл.табель – фактически начисленный фонд заработной платы врачебного персонала поликлиники из средств ОМС за текущий месяц согласно табелю учёта рабочего времени и приказов руководителя, руб.

% - процент от расчётного фонда стимулирования, направляемый на ежемесячное стимулирование работников. Конкретный размер данного процента устанавливается решением Экономического Совета на основании финансово-экономического состояния учреждения.

б. Фонд стимулирования врачебного персонала поликлиники (**Ф всх врач.поликл.**) распределяется на ежемесячные надбавки за интенсивность труда и качество выполняемых работ с учётом эффективности труда каждого врача.

Ежемесячная надбавка за интенсивность труда и качество выполняемых работ **врача (ВСХ врач.)** определяется в размере суммы, исчисленной исходя из итогового коэффициента эффективности труда каждого врача (**КЭТ итог.врач.**) следующим образом:

$$\text{ВСХ врач.} = \text{Ц кэт.итог.} \times \text{КЭТ итог.врач.} - \text{Кор.пониж.},$$

где:

КЭТ итог.врач. – итоговый коэффициент эффективности труда врача:

$$\text{КЭТ итог.врач.} = \text{К инт.} \times \text{К шт.} \times \text{К кор.пов.}$$

где:

К инт. - коэффициент интенсивности труда врача, исчисленный:

$$\text{К инт.} = \frac{\text{Факт. вып. инд. фин. план}}{\text{Инд. фин. план}},$$

где:

Факт.вып.инд.фин.план – сумма фактически выполненного индивидуального финансового плана врача за месяц, руб.;

Инд.фин.план – индивидуальный финансовый плана врача за месяц, руб.;

К шт. – коэффициент занятия штатной должности,

К кор.пов. – повышающий коэффициент корректировки ежемесячной надбавки врачебного персонала, определяется на основании шкалы показателей корректировки (**Приложение № 3**). В случае отсутствия повышающей корректировки данный коэффициент считается равным 1.

Ц кэт.итог. – цена итогового коэффициента эффективности труда врачебного персонала:

$$\text{Ц кэт.итог.} = \text{Ф всх врач.} : \sum \text{КЭТ итог.врач.перс.},$$

где:

Ф всх врач. – фонд стимулирования на ежемесячные надбавки за интенсивность труда и качество выполняемых работ врачебного персонала;

\sum КЭТ итог.врач.перс. – сумма итоговых коэффициентов эффективности труда всех работников врачебного персонала.

Кор.пониж. – понижающая корректировка ежемесячной надбавки врачебного персонала, определяется на основании шкалы показателей корректировки (Приложение № 3). Конкретный размер понижения устанавливается решением экономического совета. В случае, если сумма понижающей корректировки больше размера ежемесячной надбавки за интенсивность труда и качество выполняемых работ, понижение ежемесячной надбавки за интенсивность труда и качество выполняемых работ производится в последующих месяцах до достижения понижения в полном размере.

7. Начисление ежемесячной надбавки за интенсивность труда и качество выполняемых работ врачебному персоналу (в том числе зубным врачам), предоставляющему медицинские услуги, осуществляется в месяце, следующем за расчётным, и выплачивается в сроки выдачи заработной платы за вторую половину месяца.

**Квартальная стимулирующая выплата
за объём и качество медицинской помощи и коллективные результаты труда.**

8. В целях стимулирования работников к наилучшему результату труда, а также для выполнения установленных целевых значений по заработной плате, врачебному персоналу может быть установлена квартальная выплата за объём и качество предоставления медицинской помощи и коллективные результаты труда. Решение о начислении квартальной выплаты стимулирующего характера врачебному персоналу принимается Экономическим советом учреждения на основании данных о выполнении финансовых планов за квартал (нарастающим итогом) и с учётом финансово-экономического состояния учреждения. Механизм, порядок, условия начисления и размеры квартальных выплат устанавливаются решением Экономического совета учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам АУЗ УР «РСП МЗ УР»

Порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера работникам из средств, полученных от приносящей доход деятельности

1. Настоящее Приложение устанавливает механизм, правила и условия расходования (распределения) средств, полученных от приносящей доход деятельности, на осуществление выплат стимулирующего характера работникам, предоставляющим медицинские услуги.

2. Доходы отделений, поликлиник и учреждений в целом, полученные от приносящей доход деятельности, формируются за счёт индивидуальных доходов врачебного персонала (в том числе зубных врачей), полученных от оказания платных услуг населению, по договорам ДМС, договорам с предприятиями и учреждениями в отчётном периоде.

3. Отчётный период для расчёта доходов поликлиник, отделений и врачей устанавливается с 21 числа предыдущего месяца по 20 число текущего месяца.

4. Для каждого врача, предоставляющего медицинские услуги на платной основе, рассчитывается индивидуальный финансовый план, с учётом очередного и дополнительного отпуска, повышения квалификации с отрывом от работы. Для заведующих структурными подразделениями, осуществляющих оказание медицинской помощи на платной основе, финансовый план не рассчитывается.

5. Индивидуальный финансовый план врачебного персонала на год с ежемесячной разбивкой утверждается приказом главного врача.

6. Корректировка утверждённых финансовых планов производится решением Экономического совета: по врачебному персоналу – по представлению заведующих отделениями, по структурным подразделениям (поликлиникам) – по представлению заведующих поликлиникой.

Ежемесячная надбавка за интенсивность труда и качество выполняемых работ

7. Ежемесячная надбавка за интенсивность труда и качество выполняемых работ врачебного персонала и зубных техников (далее – исполнители) (**ВСХ исполн.**) рассчитывается с учётом индивидуального дохода исполнителя и эффективности труда сотрудника следующим образом:

ВСХ исполн. = ВСХ инт. х К кор.пов. - Кор.пониж.,

где:

ВСХ инт. – ежемесячная надбавка за интенсивность труда исполнителя, рассчитанная по формуле: **ВСХ инт. = Д исполн. х %**

где:

Д исполн. – фактический доход исполнителя за текущий отчётный период, руб.;

% – процент на ВСХ в соответствии с пунктами 8, 9, 10 настоящего Приложения.

К кор.пов. – повышающий коэффициент корректировки ежемесячной надбавки за интенсивность труда исполнителя, определяется на основании шкалы показателей корректировки (**Приложение № 3**). В случае отсутствия повышающей корректировки данный коэффициент считается равным 1.

Кор.пониж. – понижающая корректировка ежемесячной надбавки за интенсивность труда исполнителя, определяется на основании шкалы показателей корректировки (**Приложение № 3**). Конкретный размер понижения устанавливается решением экономического совета. В случае, если сумма понижающей корректировки больше размера ежемесячной надбавки за интенсивность труда и качество выполняемых работ, понижение ежемесячной надбавки за интенсивность труда и качество выполняемых работ производится в последующих месяцах до достижения понижения в полном размере.

8. Ежемесячная надбавка за интенсивность труда и качество выполняемых работ работникам лечебно-профилактических отделений № 1, 2, 4, 5, 7, 8, 10, 11, 12, отделения детской стоматологии за оказание платных медицинских услуг устанавливается в размере:

Должность	ВСХ, %	Примечание
Врач стоматолог-терапевт, врач-стоматолог зубной врач	До 11,0	От дохода врача*
Врач-стоматолог-детский, зубной врач, врач-стоматолог (на приеме детского населения)	До 20,0	От дохода врача
Врач-стоматолог-хирург	До 15,5	От дохода врача
Врач-ортодонт	До 13,7	От дохода врача

* В расчёт дохода врача не включаются манипуляции с использованием тромбоцитарного концентрата.

9. Ежемесячная надбавка за интенсивность труда и качество выполняемых работ работникам лечебно-профилактических отделений № 3, 6, 9, 13 за оказание платных медицинских услуг устанавливается в размере:

Должность	ВСХ,%	Примечание
Врач стоматолог-терапевт, Врач-стоматолог Зубной врач	До 11,0	От дохода врача при выполнении индивидуального финансового плана более 90 %**
	До 9,0	От дохода врача* при выполнении индивидуального финансового плана менее 90 %**
Врач-стоматолог-хирург	До 15,5	От дохода врача при выполнении индивидуального финансового плана более 90 %**
	До 12,5	От дохода врача* при выполнении индивидуального финансового плана менее 90 %**
Врач-стоматолог-детский, зубной врач, врач-стоматолог (на приеме детского населения)	До 20,0	От дохода врача

* При доходе исполнителя менее 150 000 руб. из расчёта работы на 1,0 ставку за полностью отработанный отчетный период (с 21 числа предыдущего месяца по 20 число текущего месяца) стимулирующая выплата не начисляется.

** В расчёт выполнения индивидуального финансового плана врача не включаются операции имплантации и манипуляции с использованием тромбоцитарного концентрата.

10. Ежемесячная надбавка за интенсивность труда и качество выполняемых работ работникам отделений ортопедической стоматологии № 1, 2, 3, 4 за оказание платных медицинских услуг устанавливается в размере:

№ п/п	Показатель	ВСХ, % от дохода исполнителя		
		Врач-стоматолог-ортопед, врач-стоматолог	Врач-ортодонт	Зубной техник
1	Виды работ без участия зубного техника в соответствии с перечнем (п.11 настоящего Приложения)	До 20,0		
2	Виды работ с участием зубного техника, при выполнении индивидуального финансового плана более 90 % *	До 6,6		
3	Виды работ с участием зубного техника, при выполнении индивидуального финансового плана менее 90 % *	До 5,0		
4	При выполнении индивидуального финансового плана более 90 % *		До 13,7	До 9,0
5	При выполнении индивидуального финансового плана менее 90 % *		До 11,7	

* При доходе исполнителя (врача) менее 150 000 руб. из расчёта работы на 1,0 ставку за полностью отработанный отчетный период (с 21 числа предыдущего месяца по 20 число текущего месяца) стимулирующая выплата не начисляется.

** При доходе исполнителя (зубного техника) менее 100 000 руб. из расчёта работы на 1,0 ставку за полностью отработанный отчетный период (с 21 числа предыдущего месяца по 20 число текущего месяца) стимулирующая выплата не начисляется.

*** В расчёт выполнения индивидуального финансового плана врача для начисления стимулирующей выплаты по пунктам 2,3 таблицы включаются доходы от выполнения работ без участия зубного техника и доходы от выполнения работ по льготному зубопротезированию.

11. Перечень видов работ, услуг без участия зубного техника для исчисления дохода врача, зубного техника:

N п/п	Код услуги	Наименование услуги
1	A06.07.013.001	Компьютерная томография челюстно-лицевой области (распечатка скрин-шотов)
2	A06.07.013.002	Компьютерная томография челюстно-лицевой области (интерпретация)
3	A06.07.012	Радиовизиография
4	A06.07.004	Ортопантомография
5	A01.07.002.002	Визуальное исследование при патологии полости рта (Наложение коффердама, руббердама)
6	A01.07.002.003	Визуальное исследование при патологии полости рта (Наложение минидама, квикдама, оптрагейт)
7	B01.003.004.004	Аппликационная анестезия
8	B01.003.004.005	Инфильтрационная анестезия
9	B01.003.004.002	Проводниковая анестезия
10	A 11.07.011	Инъекционное введение лекарственных препаратов в челюстно-лицевую область
11	A 17.07.003.001	Диатермокоагуляция при патологии полости рта и зубов (в области 1 зуба)

12	A17.07.001	Электрофорез лекарственных препаратов при патологии полости рта и зубов
13	A17.07.007	Дарсонвализация при патологии полости рта
14	A22.07.007	Ультрафонофорез лекарственных препаратов на область десен
15	A22.07.008	Воздействие лазерным низко-интенсивным излучением на область десен
16	A 17.07.006	Депозитирование корневого канала зуба (1 сеанс)
17	A 05.07. 001	Электроодонтометрия зуба
18	A16.07.020.001	Удаление наддесневых и поддесневых зубных отложений в области зуба ручным методом
19	A 22.07.002	Ультразвуковое удаление наддесневых и поддесневых зубных отложений в области зуба
20	A.03.07.001.001	Люминисцентная стоматоскопия (онкоскрининг) слизистой полости рта
21	A11.07.024.001	Местное применение реминерализующих препаратов в области зуба (всех зубов, отечественным препаратом)
22	A11.07.024.002	Местное применение реминерализующих препаратов в области зуба (импортный препарат)
23	B01.066.001	Прием (осмотр, консультация) врача-стоматолога-ортопеда первичный
24	B01.066.001.001	Прием (осмотр, консультация) врача-стоматолога-ортопеда первичный (для инвалидов и пенсионеров)
25	A23.07.002. 078	Услуги по изготовлению ортопедической конструкции стоматологической (временная фиксация)
26	A.16.07.049.001	Повторная фиксация на постоянный цемент несъемных ортопедических конструкций (материал отечественного производства)
27	A.16.07.049.002	Повторная фиксация на постоянный цемент несъемных ортопедических конструкций (на импортный стеклоиономерный цемент)
28	A.16.07.049.003	Повторная фиксация на постоянный цемент несъемных ортопедических конструкций (на композит двойного отверждения)
29	A.16.07.53.003	Снятие несъемной ортопедической конструкции (цельнолитой коронки)
30	A.16.07.53.004	Снятие несъемной ортопедической конструкции (штампованной искусственной коронки)
31	A02.07.006.001	Определение вида смыкания зубных рядов с помощью лицевой дуги
32	A23.07.002.039.001	Изготовление эластической прокладки (Уфигель)
33	A16.07.033.001	Восстановление зуба коронкой с использованием цельнолитой культевой вкладки (однокорневого зуба) прямым методом
34	A16.07.033.002	Восстановление зуба коронкой с использованием цельнолитой культевой вкладки (многокорневого зуба, разборная) прямым методом
35	B01.066.002.001	Прием (осмотр, консультация) врача-стоматолога-ортопеда повторный (коррекция протеза)
36	A23.07.002.030.001	Изготовление коронки пластмассовой (временная коронка из материала отечественного производства)
37	A23.07.002.030.002	Изготовление коронки пластмассовой (временная коронка из материала импортного производства)

12. Заместителям главного врача, заведующим поликлиникой, заведующим отделениями при осуществлении врачебной деятельности в основное рабочее время за оказание платных медицинских услуг ежемесячная надбавка за интенсивность труда и качество выполняемых работ выплачивается в размере:

- на терапевтическом и пародонтологическом приеме – 11,0% от индивидуального дохода;
- на хирургическом приеме – 15,5 % от индивидуального дохода;

- на ортопедическом приеме: виды работ без участия зубного техника – 20 % от индивидуального дохода без участия зубного техника; виды работ с участием зубного техника – 6,6 % от индивидуального дохода с участием зубного техника.

13. Старшему зубному технику при совмещении должности зубного техника ежемесячная надбавка за интенсивность труда и качество выполняемых работ выплачивается в размере, установленном пунктом 10 настоящего Положения.

14. При перевыполнении индивидуального финансового плана могут устанавливаться дополнительные стимулирующие выплаты в соответствии с утвержденным локальным нормативным актом.

15. Доходы исполнителей могут быть уменьшены на сумму возврата пациенту денежных средств по решению Врачебной комиссии. Уменьшение суммы дохода исполнителя производится в месяце, когда был оформлен возврат суммы. В случае отсутствия или недостаточности дохода исполнителя в месяце уменьшения дохода по решению Врачебной комиссии, уменьшение производится в последующих месяцах до достижения уменьшения в полном размере.

16. Ежемесячная надбавка за интенсивность труда и качество выполняемых работ подлежит перерасчёту в случае переделки работы в пределах гарантийного срока, срока службы по решению Врачебной комиссии учреждения.

17. В случае переделки работы другим исполнителем, сумма дохода по данной работе вычитается из дохода исполнителя, допустившего некачественное оказание медицинской помощи, и прибавляется к доходу исполнителя, осуществляющего переделку. Корректировка доходов исполнителей производится в месяце осуществления переделки.

18. Выплата ежемесячной надбавки за интенсивность труда и качество выполняемых работ персоналу, указанному в настоящем Приложении, осуществляется в сроки выдачи заработной платы за текущий месяц.

19. Выплата стимулирующего характера за интенсивность труда и качество выполняемых работ зубного техника при выполнении литейных работ осуществляется за индивидуальные показатели работы (за фактически выполненное количество литейных изделий) и производится в размере за 1 единицу литья (без уральского коэффициента):

- Вкладка, коронка литая, литой зуб, литой зуб с фасеткой – 20 руб.

- Бюгельный протез – 200 руб.

- Каркас мостовидного протеза (металлокерамика, металлопластмасса) – 50 руб.

Квартальная стимулирующая выплата

за объём и качество медицинской помощи и коллективные результаты труда

20. В целях стимулирования работников к наилучшему результату труда, а также для выполнения установленных целевых значений по заработной плате, персоналу может быть установлена квартальная выплата за объём и качество предоставления медицинской помощи и коллективные результаты труда. Решение о начислении квартальной выплаты стимулирующего характера врачебному персоналу (в том числе зубным врачам), зубным техникам принимается Экономическим советом учреждения на основании данных о выполнении финансовых планов за квартал и с учётом финансово-экономического состояния учреждения. Механизм, порядок, условия начисления и размеры квартальных выплат устанавливаются решением Экономического совета учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам АУЗ УР «РСП МЗ УР»

Шкала показателей повышающей корректировки ежемесячной надбавки за интенсивность труда и качество выполняемых работ врачебного персонала, оказывающего медицинскую помощь

№ п/п	Показатели	Размер корректировки, в % к сумме ВСХ
1.	Ведение пациентов, сложных в диагностическом, лечебном, психологическом плане	до 30
2.	Консультационный прием и экспертиза сложных клинических случаев	до 50
3.	Выполнение невыгодных, но необходимых работ	до 30
4.	Оказание медицинских услуг на приеме детского населения	до 20
5.	При получении (повышении) квалификационной категории (единовременно)	до 30

Примечание: Коэффициент корректировки к сумме надбавки определяется по формуле $(100\% + \text{размер корректировки в \%}) / 100$

Шкала показателей понижающей корректировки ежемесячной надбавки за интенсивность труда и качество выполняемых работ врачебного персонала, оказывающего медицинскую помощь

№ п/п	Показатели	Размер корректировки, в рублях к сумме ВСХ
1.	Случаи некачественно оказанной медицинской помощи, выявленные по результатам внутреннего контроля: - 1 случай - 2 случая - 3 и более случаев	до 1 000 до 2 000 до 5 000
2.	Случаи некачественно оказанной медицинской помощи, выявленные по результатам внешнего контроля, повлекшие финансовые санкции на учреждение (штрафы, удержания): - 1 случай - 2 случая - 3 и более случаев	до 3 000 до 5 000 до 7 000
3.	Обоснованные жалобы пациентов: - 1 случай - 2 случая - 3 и более случаев	до 1 000 до 1 500 до 2 000
4.	Несоблюдение должностных инструкций, санитарно-эпидемиологического режима, этики и деонтологии, ПВТР, правил охраны труда и пожарной безопасности: - 1 случай - 2 случая - 3 и более случаев	до 500 до 1 000 до 1 500
5.	Невыполнение приказов главного врача, распоряжений заведующего отделением; выполнение работ без оформления медицинской и финансовой документации, несвоевременная сдача стат. талонов ОМС: - 1 случай - 2 случая - 3 и более случаев	до 1 000 до 2 000 до 3 000

Примечание: Размер корректировки применяется к сумме надбавки по формуле:
Сумма ВСХ в руб. - Сумма корректировки в руб.

**Шкала показателей корректировки
ежемесячной надбавки за интенсивность труда и качество выполняемых работ
зубных техников, литейщика**

№ п/п	Показатели	Размер корректировки, (в %)*
	ПОВЫШАЮЩИЕ	
1.	Освоение новых технологий	до 50
2.	При получении (повышении) квалификационной категории (единовременно)	до 30
3.	Выполнение невыгодных, но необходимых работ	до 50
	ПОНИЖАЮЩИЕ	
1.	Низкая результативность и качество труда, некачественное ведение медицинской, финансовой и другой документации	до 100
2.	Некачественное выполнение работы, несоблюдение технологии изготовления ортопедических конструкций	до 100
3.	Выполнение работ без оформления медицинской и финансовой документации	до 100
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, санитарно-эпидемиологического режима, пожарной безопасности	до 100
5.	Невыполнение приказов главного врача, распоряжений заведующего отделением; невыполнение функциональных обязанностей	до 100

*Примечание:

Размер корректировки может быть установлен в % к сумме надбавки или в абсолютном выражении (в рублях):

- Коэффициент корректировки к сумме надбавки в % определяется по формуле
 $(100\% \pm \text{размер корректировки в \%}) / 100$;
 коэффициент корректировки умножается на сумму надбавки.

- В случае установления корректировки в абсолютном выражении (в рублях), размер суммы корректировки не должен превышать установленный в данном приложении размер, выраженный в %. Сумма корректировки прибавляется или вычитается из суммы надбавки.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам АУЗ УР «РСП МЗ УР»

1. Настоящее Приложение устанавливает механизм, правила и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам, указанным в п. 2.3 настоящего Положения: средний медицинский персонал, младший медицинский персонал, прочий персонал медицинских кабинетов (уборщики производственных помещений лечебных кабинетов, физиокабинета, рентгенологического кабинета, ЦСО, зуботехнической лаборатории).

Ежемесячная надбавка за интенсивность труда и качество выполняемых работ

2. Ежемесячная надбавка за интенсивность труда и качество выполняемых работ работника (ВСХ инт.раб.) определяется в размере суммы, исчисленной исходя из итогового коэффициента эффективности труда каждого работника (КЭТ итог.раб.) следующим образом:

$$\text{ВСХ инт.раб.} = \text{Р баз.} \times \text{КЭТ итог.раб.},$$

где:

Р баз. – базовый размер ежемесячной надбавки за интенсивность труда и качество выполняемых работ работника (в процентах от оклада или в абсолютном размере),
КЭТ итог.раб. – итоговый коэффициент эффективности труда работника:

$$\text{КЭТ итог.раб.} = \text{К шт.} \times \text{К отр.вр.} \times \text{К кор.},$$

где:

К шт. – коэффициент занятия штатной должности,

К отр.вр. – коэффициент отработанного времени,

К кор. – коэффициент корректировки ежемесячной надбавки среднего медицинского, младшего медицинского и прочего персонала, определяется на основании шкалы показателей корректировки (Приложение № 5). В случае отсутствия повышающей или понижающей корректировки данный коэффициент считается равным 1.

3. Базовый размер ежемесячной надбавки за интенсивность труда и качество выполняемых работ работника (в процентах от оклада или в абсолютном размере) по должностям или категориям персонала утверждается решением Экономического совета с учётом финансово-экономического состояния учреждения и показателей работы структурных подразделений, работников.

4. Выплата ежемесячной надбавки за интенсивность труда и качество выполняемых работ персоналу, указанному в пункте 1 настоящего Приложения, осуществляется в сроки выдачи заработной платы за текущий месяц.

Квартальная стимулирующая выплата

1. В целях стимулирования работников к наилучшему результату труда, а также для выполнения установленных целевых значений по заработной плате, персоналу может быть установлена квартальная стимулирующая выплата за объём и качество предоставления медицинской помощи и коллективные результаты труда.

2. Решение о начислении квартальной выплаты стимулирующего характера принимается Экономическим советом учреждения на основании данных о выполнении финансовых планов за квартал (нарастающим итогом) и с учётом финансово-экономического состояния учреждения. Механизм, порядок, условия начисления и размеры квартальных выплат устанавливаются решением Экономического совета учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам АУЗ УР «РСП МЗ УР»

**Шкала показателей корректировки
ежемесячной надбавки за интенсивность труда и качество выполняемых работ
среднего медицинского персонала (лечебных кабинетов, физиокабинета,
рентгенологического кабинета, ЦСО)**

№ п/п	Показатели	Размер корректировки, в %
ПОВЫШАЮЩИЕ		
1.	Выполнение разовых поручений	до 50
2.	За интенсивность труда	до 400
ПОНИЖАЮЩИЕ		
1.	Несоблюдение санитарно-эпидемиологического режима	до 100
2.	Нарушение этики и деонтологии	до 50
3.	Невыполнение функциональных обязанностей, требований по учёту и хранению ЛС, МИ и стоматологических материалов	до 50
4.	Невыполнение правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности	до 50

Примечание: Коэффициент корректировки к сумме надбавки определяется по формуле
 $(100\% \pm \text{размер корректировки в \%}) / 100$

**Шкала показателей корректировки
ежемесячной надбавки за интенсивность труда и качество выполняемых работ
младшего медицинского и прочего персонала медицинских кабинетов (уборщики
производственных помещений лечебных кабинетов, физиокабинета, рентгенологического
кабинета, ЦСО, зуботехнической лаборатории)**

№ п/п	Показатели	Размер коррек- тировки, в %
ПОВЫШАЮЩИЕ		
1.	Выполнение разовых поручений	до 50
2.	Проведение внеплановой генеральной уборки	до 30
ПОНИЖАЮЩИЕ		
1.	Невыполнение функциональных обязанностей	до 100
2.	Нарушение этики и деонтологии	до 50
3.	Несоблюдение санитарно-эпидемиологического режима, правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности	до 100

Примечание: Коэффициент корректировки к сумме надбавки определяется по формуле
 $(100\% \pm \text{размер корректировки в \%}) / 100$

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам АУЗ УР «РСП МЗ УР»

1. Настоящее Приложение устанавливает механизм, правила и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам, указанным в п. 2.4 настоящего Положения:

1.1. заместители главного врача, главный бухгалтер, заведующий поликлиникой, заведующий структурным подразделением (отделением, отделом), главная медицинская сестра;

1.2. старший зубной техник, старшая медицинская сестра поликлиники, старшая медицинская сестра отделения; врачебный и средний медицинский персонал, не ведущие амбулаторный прием;

1.3. немедицинские работники.

Ежемесячная надбавка за интенсивность труда и качество выполняемых работ

2. Ежемесячная надбавка за интенсивность труда и качество выполняемых работ работнику устанавливается приказом главного врача и начисляется на основании индивидуальной оценки труда за месяц. Критерии оценки труда и порядок оценки их выполнения для начисления ежемесячной надбавки за интенсивность труда и качество выполняемых работ персоналу определены:

2.1. заместителям главного врача, главному бухгалтеру, заведующим поликлиникой, заведующим структурным подразделением (отделением, отделом), главной медицинской сестре – в Приложении № 7 к настоящему Положению.

2.2. старшему зубному технику, старшей медицинской сестре поликлиники, старшей медицинской сестре отделения; врачебному и среднему медицинскому персоналу, не ведущему амбулаторный прием – в Приложении № 8 к настоящему Положению;

2.3. немедицинским работникам – в Приложении № 9 к настоящему Положению.

3. Размер ежемесячной надбавки за интенсивность труда определяется по формуле:

$$P_{\text{надб.инт.}} = P_{\text{баз.}} \times K_{\text{отр.вр.}} \times K_{\text{ЭТ раб.}}$$

где:

$P_{\text{надб.инт.}}$ – размер ежемесячной надбавки за интенсивность труда и качество выполняемых работ работника,

$P_{\text{баз.}}$ – базовый размер ежемесячной надбавки за интенсивность труда и качество выполняемых работ работника, установленный приказом руководителя (в процентах от оклада или в абсолютном размере),

$K_{\text{ЭТ раб.}}$ – коэффициент эффективности труда работника на основании оценки труда работника за период по критериям в соответствии с Приложениями № 7, 8, 9.

4. Базовый размер ежемесячной надбавки за интенсивность труда и качество выполняемых работ устанавливается приказом главного врача учреждения на срок не более одного года с учётом финансово-экономического состояния учреждения:

4.1. Работникам, указанным в пункте 1.1 настоящего Приложения – на основании решения главного врача;

4.2. Работникам, указанным в пунктах 1.2. и 1.3. настоящего Приложения – на основании решения главного врача по представлению руководителя структурного подразделения или непосредственного руководителя.

5. По итогам оценки деятельности структурного подразделения (отделения, поликлиники) за текущий квартал размер ежемесячной надбавки за интенсивность труда и

качество выполняемых работ руководителя структурного подразделения (заведующего отделением, заведующего поликлиникой) на предстоящий период может быть скорректирован с учётом проведённой оценки как в большую, так и в меньшую сторону.

6. Выплата ежемесячной надбавки за интенсивность труда и качество выполняемых работ персоналу, указанному в пункте 1 настоящего Приложения, осуществляется в сроки выдачи заработной платы за текущий месяц.

Квартальная стимулирующая выплата

7. В целях стимулирования работников к наилучшему результату труда, а также для выполнения установленных целевых значений по заработной плате, персоналу может быть установлена квартальная стимулирующая выплата:

7.1. Работникам, указанным в пункте 1.1., 1.3. настоящего Приложения – квартальная стимулирующая выплата за интенсивность труда и высокие результаты работы;

7.2. Работникам, указанным в пункте 1.2. настоящего Приложения – квартальная стимулирующая выплата за объём и качество предоставления медицинской помощи и коллективные результаты труда.

8. Решение о начислении квартальной выплаты стимулирующего характера принимается Экономическим советом учреждения на основании данных о выполнении финансовых планов за квартал (нарастающим итогом) и с учётом финансово-экономического состояния учреждения. Механизм, порядок, условия начисления и размеры квартальных выплат устанавливаются решением Экономического совета учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам АУЗ УР «РСП МЗ УР»

Критерии и порядок оценки труда
для начисления ежемесячной надбавки за интенсивность труда
и качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной
медицинской сестре, начальникам отделов

№ п/п	Критерий оценки труда	Коэффициент взвешенной оценки Квзв.	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия Коц.			
				1	0,8	0,5	0
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	20	отсутствие	до 2 замечаний	до 4 замечаний	5 и более замечаний
2	Отсутствие замечаний по исполнению приказов, распоряжений, поручений главного врача и непосредственного руководителя, своевременной подготовке отчётов, информации по запросам.	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	25	отсутствие замечаний, случаев невыполнения или несвоевременного исполнения	до 2 замечаний, случаев невыполнения или несвоевременного исполнения	до 4 замечаний, случаев невыполнения или несвоевременного исполнения	5 и более замечаний, случаев невыполнения или несвоевременного исполнения
3	Отсутствие замечаний по организации работы возглавляемой службы/отдела, взаимодействию их с другими подразделениями	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	15	отсутствие	до 2 замечаний	до 4 замечаний	5 и более замечаний
4	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, этики и деонтологии, пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-эпидемиологического режима	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	10	отсутствие	-	-	наличие
5	Отсутствие нарушений по результатам проверок вышестоящих, контролирующих органов и организаций, повлекших наложение административного взыскания на должностное лицо или учреждение	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	30	отсутствие	-	-	наличие
	Коэффициент эффективности труда работника (КЭТ раб.)	КЭТ раб. = \sum Квзв.	100	X	X	X	X

Критерии и порядок оценки труда
для начисления ежемесячной надбавки за интенсивность труда
и качество выполняемых работ заведующему поликлиникой

№ п/п	Критерий оценки труда	Коэффициент взвешенной оценки Квзв.	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия Коц.			
				1	0,8	0,5	0
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Выполнение поликлиникой плановых объёмов медицинской помощи в рамках программы ОМС (по результатам прошлого месяца)	Коц. из граф 5-8 х Знач-ть (% из гр.4)/100	20	85% и более	70%-84%	69%-50%	менее 50%
2	Выполнение поликлиникой финансового плана по приносящей доход деятельности (по результатам текущего месяца)	Коц. из граф 5-8 х Знач-ть (% из гр.4)/100	20	85% и более	70%-84%	69%-50%	менее 50%
3	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей, своевременному и полному исполнению приказов, распоряжений, поручений главного врача и непосредственного руководителя, своевременной подготовке отчётов, информации по запросам	Коц. из граф 5-8 х Знач-ть (% из гр.4)/100	20	отсутствие замечаний, случаев невыполнения или несвоевременного исполнения	до 2 замечаний, случаев невыполнения или несвоевременного исполнения	до 4 замечаний, случаев невыполнения или несвоевременного исполнения	5 и более замечаний, случаев невыполнения или несвоевременного исполнения
4	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, этики и деонтологии, пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-эпидемиологического режима	Коц. из граф 5-8 х Знач-ть (% из гр.4)/100	10	отсутствие	-	-	наличие
5	Отсутствие нарушений по результатам проверок вышестоящих, контролирурующих органов и организаций, повлекших наложение административного взыскания на должностное лицо или учреждение	Коц. из граф 5-8 х Знач-ть (% из гр.4)/100	30	отсутствие	-	-	наличие
	Коэффициент эффективности труда работника (КЭТ раб.)	КЭТ раб. = \sum Квзв.	100	X	X	X	X

**Критерии и порядок оценки труда
для начисления ежемесячной надбавки за интенсивность труда
и качество выполняемых работ **заведующему отделением****

№ п/п	Критерий оценки труда	Коэффициент взвешенной оценки Квзв.	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия Коц.			
				1	0,8	0,5	0
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Выполнение отделением: - плановых объёмов медицинской помощи в рамках программы ОМС (по результатам прошлого месяца) – для заведующих отделениями в системе ОМС, - финансового плана по приносящей доход деятельности (по результатам текущего месяца) – для заведующих отделениями в системе ПДД	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	40	85% и более	70%-84%	69%-50%	менее 50%
2	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей, своевременному и полному исполнению приказов, распоряжений, поручений главного врача и непосредственного руководителя, своевременной подготовке отчётов, информации по запросам	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	20	отсутствие замечаний, случаев невыполнения или несвоевременного исполнения	до 2 замечаний, случаев невыполнения или несвоевременного исполнения	до 4 замечаний, случаев невыполнения или несвоевременного исполнения	5 и более замечаний, случаев невыполнения или несвоевременного исполнения
3	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, этики и деонтологии, пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-эпидемиологического режима	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	10	отсутствие	-	-	наличие
4	Отсутствие нарушений по результатам проверок вышестоящих, контролирурующих органов и организаций, повлекших наложение административного взыскания на должностное лицо или учреждение	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	30	отсутствие	-	-	наличие
	Коэффициент эффективности труда работника (КЭТ раб.)	КЭТ раб. = \sum Квзв.	100	X	X	X	X

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению о выплатах стимулирующего
характера работникам АУЗ УР «РСП МЗ УР»

Критерии и порядок оценки труда
для начисления ежемесячной надбавки за интенсивность труда
и качество выполняемых работ медицинским работникам,
не ведущим амбулаторный приём

Критерии и порядок оценки труда
для начисления ежемесячной надбавки за интенсивность труда
и качество выполняемых работ старшему зубному технику, старшей медицинской сестре
поликлиники, старшей медицинской сестре отделения

№ п/п	Критерий оценки труда	Коэффициент взвешенной оценки Квзв.	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия Коц.			
				1	0,8	0,5	0
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей, своевременному и полному исполнению приказов, распоряжений, поручений главного врача и непосредственного руководителя, своевременной подготовке отчётов, информации по запросам	Коц. из граф 5-8 х Знач-ть (% из гр.4)/100	20	отсутствие замечаний, случаев невыполнения или несвоевременного исполнения	до 2 замечаний, случаев невыполнения или несвоевременного исполнения	до 4 замечаний, случаев невыполнения или несвоевременного исполнения	5 и более замечаний, случаев невыполнения или несвоевременного исполнения
2	Отсутствие замечаний по учёту, хранению, списанию ЛС и МИ в поликлинике/отделении	Коц. из граф 5-8 х Знач-ть (% из гр.4)/100	30	отсутствие	до 2 замечаний,	до 3 замечаний,	4 и более замечаний,
3	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, этики и деонтологии, пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-эпидемиологического режима	Коц. из граф 5-8 х Знач-ть (% из гр.4)/100	20	отсутствие	-	-	наличие
4	Отсутствие нарушений по результатам проверок вышестоящих, контролирующих органов и организаций, повлекших наложение административного взыскания на должностное лицо или учреждение	Коц. из граф 5-8 х Знач-ть (% из гр.4)/100	30	отсутствие	-	-	наличие
	Коэффициент эффективности труда работника (КЭТ раб.)	КЭТ раб. = \sum Квзв.	100	X	X	X	X

Критерии и порядок оценки труда
для начисления ежемесячной надбавки за интенсивность труда
и качество выполняемых работ **врачу-методисту**

№ п/п	Критерий оценки труда	Коэффициент взвешенной оценки Квзв.	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия Коц.			
				1	0,8	0,5	0
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей, своевременному и полному исполнению приказов, распоряжений, поручений главного врача и непосредственного руководителя, по организации и проведению поликлинических и республиканских конкурсов, конференций, учёб	Коц. из граф 5-8 х Знач-ть (% из гр.4)/100	30	отсутствие	до 2-х замечаний	3-4 замечания	более 4 замечаний
2	Отсутствие замечаний по ведению учетно-отчетной документации, своевременной подготовке отчетов, информации по запросам	Коц. из граф 5-8 х Знач-ть (% из гр.4)/100	30	отсутствие	1 замечание	2-3 замечания	более 3 замечаний
3	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, этики и деонтологии, пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-эпидемиологического режима	Коц. из граф 5-8 х Знач-ть (% из гр.4)/100	20	отсутствие	-	-	наличие
4	Отсутствие нарушений по результатам проверок вышестоящих, контролирующих органов и организаций, повлекших наложение административного взыскания на должностное лицо или учреждение	Коц. из граф 5-8 х Знач-ть (% из гр.4)/100	20	отсутствие	-	-	наличие
	Коэффициент эффективности труда работника (КЭТ раб.)	КЭТ раб. = \sum Квзв.	100	X	X	X	X

Критерии и порядок оценки труда
для начисления ежемесячной надбавки за интенсивность труда
и качество выполняемых работ **инструктору по гигиеническому воспитанию**

№ п/п	Критерий оценки труда	Коэффициент взвешенной оценки Квзв.	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия Коц.			
				1	0,8	0,5	0
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	30	отсутствие	до 2-х замечаний	3-4 замечания	более 4 замечаний
2	Отсутствие замечаний по организации и проведению санитарно-просветительской работы в учреждении, по исполнению плана санитарно-просветительской работы в учреждении	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	30	отсутствие	до 2-х замечаний	3-4 замечания	более 4 замечаний
3	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, этики и деонтологии, пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-эпидемиологического режима	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	20	отсутствие	-	-	наличие
4	Отсутствие нарушений по результатам проверок вышестоящих, контролирурующих органов и организаций, повлекших наложение административного взыскания на должностное лицо или учреждение	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	20	отсутствие	-	-	наличие
	Коэффициент эффективности труда работника (КЭТ раб.)	КЭТ раб. = \sum Квзв.	100	X	X	X	X

Критерии и порядок оценки труда
для начисления ежемесячной надбавки за интенсивность труда
и качество выполняемых работ **врачу-эпидемиологу**

№ п/п	Критерий оценки труда	Коэффициент взвешенной оценки Квзв.	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия Коц.			
				1	0,8	0,5	0
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей, своевременному и полному исполнению приказов, распоряжений, поручений главного врача и непосредственного руководителя, своевременной подготовки отчетов, информации по запросам	Коц. из граф 5-8 х Знач-ть (% из гр.4)/100	30	отсутствие	до 2-х замечаний	3-4 замечания	более 4 замечаний
2	Отсутствие замечаний по своевременности и полноте проведения внутреннего контроля качества в части эпидемиологической безопасности в учреждении (согласно плана)	Коц. из граф 5-8 х Знач-ть (% из гр.4)/100	30	отсутствие	до 2-х замечаний	3-4 замечания	более 4 замечаний
3	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, этики и деонтологии, пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-эпидемиологического режима	Коц. из граф 5-8 х Знач-ть (% из гр.4)/100	10	отсутствие	-	-	наличие
4	Отсутствие замечаний по санитарно-эпидемиологическому режиму при проведении внешнего контроля (проверки), дефектов, не представленных врачом-эпидемиологом руководству учреждения к устранению	Коц. из граф 5-8 х Знач-ть (% из гр.4)/100	30	отсутствие	-	-	наличие
	Коэффициент эффективности труда работника (КЭТ раб.)	КЭТ раб. = \sum Квзв.	100	X	X	X	X

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам АУЗ УР «РСИ МЗ УР»

Критерии и порядок оценки труда для начисления ежемесячной надбавки за интенсивность труда и качество выполняемых работ сотрудникам из числа немедицинского персонала

Критерии и порядок оценки труда
для начисления ежемесячной надбавки за интенсивность труда
и качество выполняемых работ **старшему администратору, администратору,
медицинскому регистратору**

№ п/п	Критерий оценки труда	Коэффициент взвешенной оценки Квзв.	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия Коц.			
				1	0,8	0,5	0
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей, своевременному исполнению приказов, распоряжений, поручений главного врача и непосредственного руководителя	Коц. из граф 5-8 х Знач-ть (% из гр.4)/100	25	отсут-ствие	до 2-х заме-чаний	3-4 заме-чания	более 4 заме-чаний
2	Отсутствие замечаний по ведению учетно-отчетной документации, своевременной подготовке отчетов, информации по запросам	Коц. из граф 5-8 х Знач-ть (% из гр.4)/100	25	отсут-ствие	1 заме-чание	2-3 заме-чания	более 3 заме-чаний
3	Отсутствие обоснованных обращений на несоблюдение принципов этики и деонтологии	Коц. из граф 5-8 х Знач-ть (% из гр.4)/100	30	отсут-ствие	-	-	наличие
4	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-эпидемиологического режима	Коц. из граф 5-8 х Знач-ть (% из гр.4)/100	20	отсут-ствие	-	-	наличие
	Коэффициент эффективности труда работника (КЭТ раб.)	КЭТ раб. = \sum Квзв.	100	X	X	X	X

Критерии и порядок оценки труда
для начисления ежемесячной надбавки за интенсивность труда
и качество выполняемых работ **старшему медицинскому статистику,**
медицинскому статистику, статистику

№ п/п	Критерий оценки труда	Коэффициент взвешенной оценки Квзв.	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия Коц.			
				1	0,8	0,5	0
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей, своевременному и полному исполнению приказов, распоряжений, поручений главного врача и непосредственного руководителя	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	35	отсутствие	до 2-х замечаний	3-4 замечания	более 4 замечаний
2	Отсутствие замечаний по ведению учетно-отчетной документации, своевременной подготовке отчетов, информации по запросам	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	35	отсутствие	1 замечание	2-3 замечания	более 3 замечаний
3	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-эпидемиологического режима	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	20	отсутствие	-	-	наличие
4	Отсутствие обоснованных обращений на несоблюдение принципов этики и деонтологии	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	10	отсутствие	-	-	наличие
	Коэффициент эффективности труда работника (КЭТ раб.)	КЭТ раб. = \sum Квзв.	100	X	X	X	X

Критерии и порядок оценки труда
для начисления ежемесячной надбавки за интенсивность труда
и качество выполняемых работ **немедицинскому персоналу: заместителю главного бухгалтера,**
заведующему хозяйством, заведующему архивом, бухгалтеру, ведущему экономисту,
экономисту, ведущему юрисконсульту, юрисконсульту, специалисту по кадрам, специалисту по
охране труда, специалисту гражданской обороны, кладовщику

№ п/п	Критерий оценки труда	Коэффициент взвешенной оценки Квзв.	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия Коц.			
				1	0,8	0,5	0
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	30	отсутствие	до 2 замечаний	до 4 замечаний	5 и более замечаний
2	Отсутствие замечаний по исполнению приказов, распоряжений, поручений главного врача и непосредственного руководителя, своевременной подготовке отчётов, информации по запросам.	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	30	отсутствие	до 2-х замечаний	3-4 замечания	более 4 замечаний
3	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, этики и деонтологии, пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-эпидемиологического режима	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	10	отсутствие	-	-	наличие
4	Отсутствие нарушений по результатам проверок вышестоящих, контролирующих органов и организаций, повлекших наложение административного взыскания на должностное лицо или учреждение	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	30	отсутствие	-	-	наличие
	Коэффициент эффективности труда работника (КЭТ раб.)	КЭТ раб. = \sum Квзв.	100	X	X	X	X

**Критерии и порядок оценки труда
для начисления ежемесячной надбавки за интенсивность труда
и качество выполняемых работ **немедицинскому персоналу: старшему специалисту по закупкам,
специалисту по закупкам****

№ п/п	Критерий оценки труда	Коэффициент взвешенной оценки Квзв.	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия Коц.			
				1	0,8	0,5	0
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей, по исполнению приказов, распоряжений, поручений главного врача и непосредственного руководителя, своевременной подготовке отчетов, информации по запросам	Коц. из граф 5-8 х Знач-ть (% из гр.4)/100	35	отсутствие	до 2 замечаний	до 4 замечаний	5 и более замечаний
2	Отсутствие замечаний по осуществлению закупочной деятельности (своевременность проведения закупочных процедур, соблюдение законодательства в сфере закупок)	Коц. из граф 5-8 х Знач-ть (% из гр.4)/100	35	отсутствие	до 2-х замечаний	3-4 замечания	более 4 замечаний
3	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, этики и деонтологии, пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-эпидемиологического режима	Коц. из граф 5-8 х Знач-ть (% из гр.4)/100	10	отсутствие	-	-	наличие
4	Отсутствие нарушений по результатам проверок вышестоящих, контролирующих органов и организаций, повлекших наложение административного взыскания на должностное лицо или учреждение	Коц. из граф 5-8 х Знач-ть (% из гр.4)/100	20	отсутствие	-	-	наличие
	Коэффициент эффективности труда работника (КЭТ раб.)	КЭТ раб. = \sum Квзв.	100	X	X	X	X

Критерии и порядок оценки труда
 для начисления ежемесячной надбавки за интенсивность труда
 и качество выполняемых работ **немедицинскому персоналу: системному администратору, оператору электронно-вычислительных и вычислительных машин, технику (по защите информации), технику (по ремонту и обслуживанию оборудования), инженеру (по обслуживанию и ремонту оборудования), электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарю-сантехнику, водителю автомобиля**

№ п/п	Критерий оценки труда	Коэффициент взвешенной оценки Квзв.	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия Коц.			
				1	0,8	0,5	0
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей, по исполнению приказов, распоряжений, поручений главного врача и непосредственного руководителя, своевременной подготовке отчётов, информации по запросам.	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	35	отсутствие	до 2 замечаний	до 4 замечаний	5 и более замечаний
2	Своевременность предоставления информации о потребности в запасных частях, приборах, техники, автотранспортного средства, инструментах для обеспечения бесперебойной работы оборудования, своевременное обновление программного обеспечения, устранение неисправностей, технических сбоев и т.п.	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	35	отсутствие	до 2-х замечаний	3-4 замечания	более 4 замечаний
3	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, этики и деонтологии, пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-эпидемиологического режима	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	10	отсутствие	-	-	наличие
4	Отсутствие нарушений по результатам проверок вышестоящих, контролирующих органов и организаций, повлекших наложение административного взыскания на должностное лицо или учреждение	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	20	отсутствие	-	-	наличие
	Коэффициент эффективности труда работника (КЭТ раб.)	КЭТ раб. = \sum Квзв.	100	X	X	X	X

Критерии и порядок оценки труда
для начисления ежемесячной надбавки за интенсивность труда
и качество выполняемых работ **немедицинскому персоналу: секретарю руководителя, секретарю,
гардеробщику, кастелянше, разнорабочему, уборщику территории, уборщикам служебных
помещений**

№ п/п	Критерий оценки труда	Коэффициент взвешенной оценки Квзв.	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия Коц.			
				1	0,8	0,5	0
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей, по исполнению приказов, распоряжений, поручений главного врача и непосредственного руководителя	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	40	отсутствие	до 2 замечаний	до 4 замечаний	5 и более замечаний
2	Отсутствие обоснованных обращений на несоблюдение принципов этики и деонтологии	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	20	отсутствие	-	-	наличие
3	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-эпидемиологического режима	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	10	отсутствие	-	-	наличие
4	Отсутствие нарушений по результатам проверок вышестоящих, контролирующих органов и организаций, повлекших наложение административного взыскания на должностное лицо или учреждение	Коц. из граф 5-8 x Знач-ть (% из гр.4)/100	30	отсутствие	-	-	наличие
	Коэффициент эффективности труда работника (КЭТ раб.)	КЭТ раб. = \sum Квзв.	100	X	X	X	X

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к Положению о выплатах стимулирующего
характера работникам АУЗ УР «РСП МЗ УР»

ВЕДОМОСТЬ
Оценки труда работников АУЗ УР «РСП МЗ УР» по критериям эффективности труда
за период _____ 20__ г.

Подразделение: _____

Ф.И.О	Должность	Коэффициент эффективности труда работника / Повышающая или понижающая корректировка	Примечание (причина установления повышающей и понижающей корректировки)

Руководитель структурного подразделения _____ / _____
подпись / расшифровка

дата

**Перечень
профессий и должностей с ненормированным рабочим днем,
которым установлен дополнительный отпуск**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Заместитель главного врача по медицинской части	14
2	Заместитель главного врача по организационно-методической работе	14
3	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	14
4	Заместитель главного врача по административно-хозяйственной работе	14
5	Главный бухгалтер	14
6	Главная медицинская сестра	14
7	Заведующий поликлиникой врач-стоматолог	14
8	Заместитель главного бухгалтера	7
9	Начальник отдела закупок	7
10	Начальник отдела информационно-коммуникационных технологий	7
11	Начальник отдела кадров	7
12	Водитель автомобиля	7
13	Старшая медицинская сестра (общеполиклинический медицинский персонал)	14
14	Старший специалист по кадрам	7
15	Старший медицинский статистик	7

**Перечень профессий и должностей на бесплатное получение
работниками специальной одежды, спецобуви и других средств индивидуальной
защиты**

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей	Норма выдачи на год (единицы)/ срок носки	Основание (пункт нормативного акта)
1.	Врач - стоматолог-терапевт, врач-стоматолог, зубной врач, врач – стоматолог - ортопед, врач – стоматолог - ортодонт, врач-стоматолог детский	Фартук непромокаемый	дежурный	<u>поз.3 Приложение N 11 к постановлению Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 *</u> (см.примечание)
		Щиток защитный	До износа, но не более 1 года	
		Перчатки латексные (нитриловые)	в соответствии и СанПиН 2.1.3.2630-10 одноразовые	
2.	Врач-стоматолог-хирург	Фартук непромокаемый	дежурный	<u>поз.3 Приложение N 11 к постановлению Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 *</u> (см.примечание)
		Щиток защитный или очки защитные	До износа, но не более 1 года	
		Перчатки латексные стерильные	в соответствии и СанПиН 2.1.3.2630-10 одноразовые	
3.	Медицинская сестра	Фартук непромокаемый	Дежурный	<u>поз.3 Приложение N 11 к постановлению Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 *</u> (см.примечание)
		Перчатки латексные (нитриловые)	в соответствии и СанПиН 2.1.3.2630-10 одноразовые	
4.	Медицинская сестра по физиотерапии	Очки защитные	До износа, но не более 1 года	<u>поз.18 Приложение N 11 к постановлению Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 *</u> (см.примечание)
		Перчатки диэлектрические	Дежурные	
		дополнительно		

		Перчатки латексные (нитриловые)	в соответствии и СанПиН 2.1.3.2630-10 одноразовые	
5.	Рентгенолаборант, Врач - рентгенолог	Фартук из просвинцованной резины	Дежурный	поз.14 Приложение N 11 к постановлению Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 *
		Юбка из просвинцованной резины	Дежурный	
		Перчатки хлопчатобумажные	Дежурный	
		дополнительно		
		Перчатки латексные (нитриловые)	в соответствии и СанПиН 2.1.3.2630-10 одноразовые	
6.	Медицинская сестра централизованного стерилизационного отделения, старшая медсестра стерилизационной	Фартук клеенчатый	дежурный	поз.67 Приложение N 11 к постановлению Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 *
		Халат хлопчатобумажный	2/2 года	
		Рукавицы комбинированные или перчатки с нитриловым покрытием	6 пар/1 год	
		Нарукавники непромокаемые	дежурные	
		Колпак или косынка из нетканого материала	в соответствии и СанПиН 2.1.3.2630-10	
		Очки защитные	До износа	
		Перчатки латексные (нитриловые)	в соответствии и СанПиН 2.1.3.2630-10 одноразовые	
		Перчатки диэлектрические	1 пара До износа	
7.	Санитарка	Фартук непромокаемый	Дежурный	поз.24 Приложение N 11 к постановлению Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 *
		Перчатки латексные	в соответствии и СанПиН 2.1.3.2630-10	

			одноразовые	
		Обувь сменная	1 пара/1 год	
8.	Санитарка централизованного стерилизационного отделения	Фартук непромокаемый	Дежурный	поз.24 Приложение N 11 к постановлению Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 *
		Перчатки латексные	в соответствии и СанПиН 2.1.3.2630-10 одноразовые	
		Галоши резиновые	Дежурные	
		Дополнительно		
		Обувь сменная	2 пары / 1 год	
9.	Зубной техник, старший зубной техник	Фартук непромокаемый	Дежурный	поз.20 Приложение N 11 к постановлению Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 *
		Очки защитные	До износа, но не более 1 года	
		Дополнительно		
		Обувь сменная	1 пара / 1 год	
		Перчатки с нитриловым покрытием	1 пара /3 месяца	
10.	Литейщик	Фартук непромокаемый	Дежурный	поз.20 Приложение N 11 к постановлению Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68
		Очки защитные	1 До износа, но не более 1 года	
		Дополнительно		
		Халат хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений	2/ 1 год	
		Перчатки с нитриловым покрытием	1 пара / 3 месяца	
		Обувь сменная	1 пара / 1	

			год	
11.	Водитель легкового автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт / 1 год	поз.11 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 N 997н **
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар / 1 год	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
12.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1/ 1 год	Поз.189 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 N 997н **
		Сапоги резиновые с защитным подноском Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Перчатки с полимерным покрытием	1 пара/ 1 год дежурные дежурные 12 пар/1 год	
13.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1/ 1 год	поз.171 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 N 997н **
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар/ 1 год	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар/ 1 год	
		Дополнительно		
		Обувь сменная	1 пара/ 1 год	
14.	Уборщик производственных помещений	Костюм для защиты от общих	1/1 год	поз.170 Приказ Министерства

		производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 N 997н **
		Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из не тканых материалов	Дежурный	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар/1 год	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар/1 год	
		Дополнительно		
		Обувь сменная	1 пара/1 год	
15.	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1/1 год 1/1 год 12 пар/1год 12 пар/1 год До износа 1	поз.148 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 N 997н **
16.	Кладовщик	Костюм для защиты	1/1 год	поз.49 Приказ

		от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1/1 год	Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 N 997н **
17.	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1/1 год бпар/1 год	Поз.23 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 N 997н **
18.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1/1 год 6 пар/ 1 год	поз.32 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 N 997н **
19.	Оператор ЭВМ, гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1/ 1 год	поз.19 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 N 997н **
20.	Заведующий архивом	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Перчатки с точечным покрытием	1/ 1 год До износа 3 пары/1 год	поз.7 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 N 997н **
21.	Разнорабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических	1/ 1 год	поз.135 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от

		воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1/1 год	09.12.2014 N 997н **
22.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1/ 1 год	поз.48 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 N 997н **
23.	Инженер по обслуживанию и ремонту оборудования	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1/ 1 год 6 пар/1 год	поз.36 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 N 997н **
24.	Техник по ремонту оборудования	Костюм (халат) хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные или перчатки с нитриловым покрытием	1/1 год 4/1 год	поз.119 Приложение N 11 к постановлению Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68

Примечания:

* Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 «Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений, производств бактериальных и биологических препаратов, материалов, учебных наглядных пособий, по заготовке, выращиванию и обработке медицинских пиявок (с изменениями от 17 декабря 2001 г.)»

** Приказ Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Перечень должностей и профессий, работа в которых дает право на бесплатное обеспечение санитарной одеждой и обувью на основании Приказа МЗ СССР от 29.01.1988 года №65 «Нормы бесплатной выдачи санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения»

№ п/п	Профессия или должность, основание выдачи средств индивидуальной защиты	Наименование санитарной одежды, обуви и защитных приспособлений	Норма выдачи санитарной одежды, обуви и защитных приспособлений	Срок использования
1.	Врач - стоматолог-терапевт, врач-стоматолог, зубной врач, врач – стоматолог - ортопед, врач-стоматолог - ортодонт, врач-стоматолог-хирург, врач-стоматолог детский	Халат хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный	4	24 мес.
		Колпак или косынка из нетканого материала	в соответствии СанПиН 2.1.3.2630-10	одноразовый
		Обувь сменная	1 пара	12 мес.
2.	Главный врач, заместитель главного врача по лечебной работе, заместитель главного врача по оргметодработе, врач-методист, заведующий отделением, врач-эпидемиолог, заведующий поликлиникой	Халат хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный	4	24 мес.
3.	Главная медицинская сестра, старшая медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный	4	24 мес.
		Обувь сменная	1 пара	12 мес.
4.	Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, рентгенолаборант, медицинская сестра ЦСО	Халат хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный	4	24 мес.
		Колпак или косынка из нетканого материала	в соответствии СанПиН 2.1.3.2630-10	одноразовый
		Обувь сменная	1 пара	12 мес.
5.	Санитарка	Халат хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный	4	24 мес.

		Колпак или косынка из нетканого материала	в соответствии СанПиН 2.1.3.2630-10	одноразовый
		Обувь сменная	1 пара	12 мес.
6.	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный	4	24 мес.
		Колпак или косынка из нетканого материала	в соответствии СанПиН 2.1.3.2630-10	одноразовый
		Обувь сменная	1 пара	12 мес.
7.	Зубной техник, старший зубной техник, литейщик	Халат хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный	4	24 месяца
		Колпак или косынка из нетканого материала	в соответствии СанПиН 2.1.3.2630-10	одноразовый
		Обувь сменная	1 пара	12 мес.
8.	Техник по ремонту оборудования	Халат хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный	4	24 месяца
		Обувь сменная	1 пара	12 мес.
9.	Уборщик служебных и производственных помещений	Халат хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный	4	24 мес.
		Обувь сменная	1 пара	12 мес.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих и должностей работников АУЗ УР «РСП МЗ УР», имеющих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 года №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

№ п/п	Наименование профессии или работы	Пункт приложения №1 приказа №1122н, виды смывающих и обезвреживающих средств	Способ выдачи и норма выдачи на 1 месяц, мл
1.	Врач-стоматолог, врач-стоматолог-терапевт, врач-стоматолог-хирург, врач-стоматолог-ортопед, врач-ортодонт, зубной врач, врач-рентгенолог, врач-эпидемиолог, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал	П.5.Мыло жидкое антибактериальное	Дозатор в лечебном кабинете, 100 мл
		П.10.Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии для рук	Дозатор в лечебном кабинете, 100 мл
2.	Старший зубной техник, зубной техник, литейщик	П.5.Мыло жидкое антибактериальное	Дозатор в лаборатории, 100 мл
		П.10.Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии для рук	Дозатор в лаборатории, 100 мл
3.	Гардеробщик, электромонтер, инженер и техник (по обслуживанию и ремонту оборудования), водитель автомобиля, уборщик территории, уборщик служебных помещений, разнорабочий, кладовщик, кастелянша, слесарь-сантехник	П.7.Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Дозатор в местах общего пользования, 250 мл
4.	Уборщик производственных помещений	П.7.Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Дозатор в местах общего пользования, 250 мл
		П.10.Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии для рук	Дозатор в кабинете, 100 мл
5.	Компьютеропользователи	П.10.Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии для рук	Дозатор в кабинете, 100 мл

Перечень
профессий, должностей и показателей, на работах с вредными и (или) опасными
условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по
старости) на льготных условиях в соответствии с постановлением Кабинета
Министров СССР от 26.01.1991 г. №10

№ п/п	Номер кода по Спискам	Наименование профессий или должностей по спискам
1	2	3
Список № 1		
1.	12300000-24577	Рентгенолаборант
2.	12300000-20426	Врач-рентгенолог
Список № 2		

Приложение №12
к коллективному договору
АУЗ УР «РСП МЗ УР»
на 2021-2023 годы

Форма расчетного листка

АУЗ УР "РСП МЗ УР"					
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК		за	Месяц, год.		
Фамилия Имя Отчество, таб. № _____					
Отработано _____ дн./_____ час. (норма _____ / _____)					
Подразделение					
Должность					
Ставка					
Ст. вычеты					
На начало периода					
Основное место работы					
На начало периода					
Начисление / Удержание	Документ	Время		Начислено	Удержано
		дн.	час.		
ИТОГО					
Выплата зарплаты					
Выплата зарплаты					
Аванс					
Аванс					
ИТОГО выплачено					
ВСЕГО					
На конец периода (на руки)					

Прошито, пронумеровано,

скреплено печатью на

64 (Шегьдөөсүтөтөрө) листак

Главный врач АУЗ УР «РСПМЗ УР»

ДМК амалгелдинов 29.01.2021

