

**Коллективный договор  
на 2016-2019 годы  
Областное бюджетное учреждение здравоохранения  
Верхнеландеховская центральная районная больница**

п. Верхний Ландех  
2016г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, отраслевым соглашением по учреждениям здравоохранения Ивановской области на 2016-2019 гг.

«Соглашением по регулированию социально-трудовых отношений между областным объединением организаций профессиональных союзов, областными объединениями работодателей и Администрацией Ивановской области» является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения с работодателем.

1.2. Коллективный договор распространяется на всех работников.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

работодатель ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ, в лице главного врача Швецово́й Ольги Викторовны, именуемый далее Работодатель, и работники организации в лице Председателя первичной профсоюзной организации ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ Шубиной Ирины Александровны, именуемый далее Профком.

1.4. Коллективный договор заключен уполномоченными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- повышение уровня жизни работников;
- создания системы социально-трудовых отношений в организации, на принципах социального партнерства, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию и росту ее общественного престижа, и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом.

1.6. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.6.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, соблюдать законы, иные нормативные акты, положения настоящего договора;
- добиваться стабильного финансового положения организации, роста ее конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и интеллектуального роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов организации, роста цен и тарифов;
- выплачивать заработную плату в сроки, установленные настоящим договором;

- учитывать мнение профкома по вопросам текущих и перспективных производственных планов и программ, социально-трудовых отношений;
- выполнять в полном объеме обязательства работодателя, предусмотренные ст. 22 ТК РФ.

1.6.2. Профком, как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзами методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия настоящего Коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, не использовать в качестве средства воздействия на работодателя – забастовки, голодовки, пикеты, работа по правилам, иные формы протеста;
- обеспечивать членам профсоюза защиту их прав, предусмотренных ст. 21 ТК РФ, индивидуальным трудовым договором, и принимать меры по обеспечению выполнения ими трудовых обязанностей.

1.6.3 Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и отдыха, инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда; беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать интересы других работников.

1.7. Если стороны (сторона) имеет намерение внести в отдельные пункты изменения, приостановить действие пункта коллективного договора, сторона вносит свои предложения в комиссию. Проводятся переговоры о соответствующем изменении и дополнении текста коллективного договора. Принятое комиссией решение заносится в коллективный договор, как приложение или в протокол разногласий. На титульном листе Коллективного договора делается соответствующая отметка.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны противоречить положениям действующего Трудового законодательства, распространяющихся на организацию «соглашений», настоящего Коллективного

договора. Этим же критериям должны соответствовать индивидуальные трудовые договора работников при приеме их на работу.

В случае принятия работодателем решения, нарушающего условия Коллективного договора, трудового законодательства профком вносит представление работодателю об устранении этого нарушения. Требование профкома об устранении нарушения подлежит рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений в недельный срок.

1.9. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для выполнения его сторонами.

При невозможности выполнить отдельные положения договора, стороны вступают в переговорный процесс по инициативе стороны, не имеющей возможности выполнить договор.

1.10. Коллективный договор заключен на срок 2016-2019 г.г. и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

## **2. ОПЛАТА ТУДА**

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения об оплате труда работников ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ. Приложение № 1

2.2. Выплата работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2.3. Зарплата выплачивается в ОМС 15 и 30 числа.

2.4. Оплата труда работников ЦРБ в системе ОМС:

- осуществляется через экономико-статистическое отделение и бухгалтерию ЦРБ. Первичными документами являются «Карта выбывшего из стационара», талон амбулаторного пациента и соответствующие журналы в подразделениях.

2.5. Оплату работникам, занятым в оказании медпомощи женщинам в период беременности и родов согласно Положения об оплате труда работников (Приложение №6).

2.6. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в учреждениях здравоохранения, надбавки выплачиваются и по совмещенным должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

2.7. Повышение квалификации осуществляется за счет средств Работодателя. При направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц,

направляемых в служебные командировки и в соответствии с локальным нормативным актом.

2.8. Выплачивать пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (кроме производственной) за первые три дня нетрудоспособности работника за счет средств Работодателя, а начиная с третьего дня временной нетрудоспособности, оплата производится за счет средств фонда социального страхования.

2.9. Премирование работников согласно Положения об оплате труда работников (Приложение №5).

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работниками оформляются путем заключения Эффективного контракта в письменной форме в 2-х экземплярах – по одному для каждой стороны.

При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить Работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего Трудового распорядка, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к Трудовой деятельности (функции) работника.

Член профсоюза, копию Эффективного контракта, заключенного с Работодателем передает в профсоюзный комитет для осуществления контроля над его выполнением со стороны Работодателя (основание – ст.11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности от 12.01.96г.)

3.2. Эффективный контракт не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя.

При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним Эффективный контракт не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

3.3. Работник имеет право заключать Трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется гл. 44 Трудового Кодекса РФ.

3.4. Обязанностью Работодателя является создание условий труда для профессионального роста работников путем организации системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по выполняемой работе, освоить новую (в том числе смежную) профессию.

3.5. Расторжение Эффективного контракта с руководителем организации, по решению уполномоченного органа, до истечения срока его действия согласовывается с профсоюзным комитетом этой организации.

3.6. При заключении Эффективного контракта в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать более 3-х месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть Эффективный контракт 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.

3.7. Не включение в Эффективный контракт, каких либо норм Трудового права, законодательства, настоящего Коллективного договора не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

#### **4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ**

4.1. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а так же сокращением численности штата, рассматриваются Работодателем с участием Профсоюзного комитета.

Работодатель за три месяца ставит в известность Профсоюзный комитет обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности организации, а так же проектах долгосрочных и текущих планов организации, развития и результатах финансовой деятельности организации и распределении полученных доходов, иных важных для членов профсоюза вопросах.

4.2. Ликвидация организации, ее подразделений, изменение формы собственности или организационно правовой формы, полное или частичное приостановление работы, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение рабочих условий труда, могут осуществляться работодателем только, после предварительного уведомления профкома (не менее чем за три месяца) и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников, членов профсоюза.

4.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца до начала процедуры, представлять в профком проекты приказов по сокращению штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.4. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры для его не допущения такие как:

- снижение административно управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей, проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- по соглашению с работниками перевод их на не полное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации, с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

- представление отпусков без сохранения заработной платы.

4.5. Стороны договорились установить максимально допустимый уровень высвобождения 5% от общей численности работников в течение календарного года.

4.6. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют работники согласно ст. 179 ТК РФ.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

5.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего Трудового распорядка, Приложение № 4, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать сорок часов в неделю. По решению трудового коллектива разрешается устанавливать продолжительность рабочей смены до двадцати четырех часов только с согласия работника и профкома.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати девяти часов в неделю (ст. 350 Трудового Кодекса РФ).

Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочего времени устанавливается согласно Постановления Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности (с изменениями). Приложение № 5.

5.3. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается при пятидневной рабочей неделе:

- на один час для всех работников;

- на два часа для женщин имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет).

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели в целях суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.4. Для всех работников устанавливается ежегодный основной отпуск, продолжительностью 28 календарных дней.

5.5. Работникам учреждения, имеющим ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный отпуск. Приложение № 6.

5.6. Для медицинских работников продолжительность дополнительных отпусков устанавливается согласно, Приложения № 7, № 8.

Участковым врачам терапевтам и участковым врачам педиатрам, врачу общей практики, средним медицинским работникам терапевтических и педиатрических участков, медсестрам общей практики, фельдшерам скорой медицинской помощи, за непрерывную работу в этих должностях свыше трех лет, дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве трех календарных дней.

5.7. Работник имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосочетанием работника - 1 день;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года (1 класс) – 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 1 день;
- для участия в похоронах родных и близких – 1 день;
- в связи с тем, что работник в течение года не имел листа временной нетрудоспособности – 1 день.
- в связи с необходимостью обследования состояния здоровья работников и его детей – 1 день.

5.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается согласно графика отпусков, работодателем с учетом мнения профкома.

Работодатель обязуется не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года, довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

5.9. Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.10. Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году.

5.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства охраны труда, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществлять ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные за



осуществление должностные лица указываются в соглашении по охране труда. Приложение № 12.

6.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режима труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

Непосредственный руководитель подразделения, в котором трудится работник, обязан предоставить ему информацию не позднее следующего рабочего дня с момента сделанного запроса.

6.3. Работа по охране и улучшению условий труда в организации проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже 1 раза в пять лет. Обязательной переаттестации подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты.

Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда проводится с учетом мнения профкома. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома, комиссии по охране труда.

6.4. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной охране, правилам и нормам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж по охране труда не допускается.

Сроки проведения повторного инструктажа и лица, ответственные за проведение этого мероприятия закрепляются приказом работодателя.

6.5. Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников проводятся на работах в сроки, определенные в Приложении № 13, за счет средств работодателя.

6.6. На работах с вредными условиями труда работникам выдается молоко согласно Приложению № 9.

Оплата молока деньгами не допускается.

6.7. Работодатель обязуется на работах с вредными условиями труда, а также на работах связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты. Приложение № 10, № 11.

6.8. На работах, связанных с загрязнением или воздействием вредных веществ, работникам выдается бесплатно смывающие и обеззараживающие средства. Приложение № 2, № 3.

6.9. Работодатель обеспечивает страхование работников от несчастных случаев и профзаболеваний, полученных на производстве.

Страхователь (работодатель) выплачивает застрахованным работникам обеспечение по страхованию в виде:

- пособий по временной нетрудоспособности, в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием.

6.10. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей Работодателя и профкома в количестве по два человека с каждой стороны.

Работодатель и профком обязуются оказывать содействие работе комиссии по охране труда.

6.11. Работодатель ежегодно обязан выделять средства на охрану труда в размере не менее 0,2% суммы на оказание работ, услуг (ст. 226 ТК РФ).

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ**

7.1. Работодатель обязуется:

- своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в фонд социального страхования, обязательного медицинского страхования, пенсионный фонд.

7.2. Осуществлять мероприятия направленные на снижение заболеваемости, травматизма, профилактических заболеваний. Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров сотрудников – за счет средств Работодателя.

7.3. Стороны договорились, что работникам ЦРБ ксерокопирование свидетельств, дипломов и т.д. проводить без оплаты.

## **8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Законом Ивановской области «О социальном партнерстве», «Соглашением по регулированию социально-трудовых отношений между областным объединением организацией профессиональных союзов, областными объединениями работодателей и Администрацией Ивановской области», отраслевым тарифным соглашением, настоящим Коллективным договором.

8.2. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза, уполномочивших представлять свои интересы профсоюзную организацию и перечисляющих на расчетный счет профкома 1% от своей заработной платы.

8.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации в реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации и ее органов со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц профсоюза.

Весь вновь принимаемый на работу управленческий персонал руководитель знакомит с деятельностью профсоюзной организации, ориентируя их на социальное партнерство с профсоюзом.

8.4. Работодатель, предоставляет профсоюзу в бесплатное пользование, комнату по адресу: п. Верхний Ландех, ул. Октябрьская д. 37, оборудованную

телефоном и обеспечивает за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения, транспортные услуги.

Работодатель бесплатно предоставляет профсоюзу зал для проведения профсоюзных собраний.

8.5. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляются телефон № 2-10-30, возможность пользования электронной и факсимильной связью по мере необходимости. Оплачивает услуги междугородной связи.

8.6. Работодатель бесплатно производит печатные, множительные работы для нужд профсоюзной организации.

8.7. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, представленному профкомом с приложением личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере 1% от заработной платы.

8.8. Для осуществления уставной деятельности профкома Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.9. Работодатель заблаговременно ставит профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет в профком информацию о производственной и финансово-экономической деятельности организации.

8.10. Работодатель согласовывает с профкомом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

8.11. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.12. Работодатель обязуется создавать условия для организации профкомом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить профком с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии работодателя.

8.13. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля над соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением Коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены профкома, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать кабинеты и другие места работы в организации;

- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

8.14. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу предложения профкома и сообщать ему мотивированные ответы.

8.15. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя профкома на уровне администрации.

Представители профкома в обязательном порядке включаются в комиссии:

- по приватизации, реорганизации, ликвидации организации;
- по аттестации работников;
- по проверке деятельности подразделений;
- по расследованию несчастных случаев на производстве, охраны труда и т. д.

8.16. Работодатель допускает проведение в рабочее время профсоюзных собраний при условии согласования профкомом времени их проведения не позднее, чем за три дня.

8.17. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, представителям профсоюза в комиссиях организации предоставляется свободное время с сохранением среднего заработка за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей:

- председателю профкома два часа в неделю;

членам выборных профсоюзных органов и профсоюзным представителям один час в неделю.

8.18. Члены профсоюзных органов, представители профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

8.19. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференции, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседания советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет средств работодателя.

8.20. Работодатель не может подвергнуть дисциплинарному взысканию, уволить по своей инициативе работников, без предварительного согласия профсоюзного органа.

8.21. Работодатель не может привлечь к дисциплинарной ответственности уполномоченных по охране труда и представителей профкома в совместных комиссиях по охране труда, переводить их на другую работу или увольнение по своей инициативе, без предварительного согласия профсоюзного комитета.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Профком, подписавший Коллективный договор, для контроля над его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем; заслушивает на своих заседаниях ход выполнения положений договора.

9.2. Для регулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Главой 61 Трудового Кодекса РФ.

9.3. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.4. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора. Действие Коллективного договора сохраняется до заключения нового или продления его действия.

9.5. Продолжительность переговоров не должна превышать:  
трех месяцев при заключении нового Коллективного договора;  
одного месяца при внесении изменений и дополнений в Коллективный договор.

9.6. Стороны договорились, что Работодатель после подписания Коллективного договора берет на себя обязанность в семидневный срок направить Коллективный договор в отдел по труду и занятости.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО  
ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ

\_\_\_\_\_  
/Шубина И.А./

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Главный врач  
ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ

\_\_\_\_\_  
/Швецова О.В./

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016г.

**Положение  
об оплате труда работников  
Областного бюджетного учреждения здравоохранения  
Верхнеландеховская центральная районная больница**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Областного бюджетного учреждения здравоохранения «Верхнеландеховская центральная районная больница» (далее - Положение), разработано на основании [Трудового кодекса](#) Российской Федерации, [Программы](#) поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной [распоряжением](#) Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р, [Закона](#) Ивановской области от 27.10.2008 N 117-ОЗ "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области", [постановления](#) Правительства Ивановской области от 30.10.2008 N 285-п "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области", Постановления Правительства Ивановской области от 30.12.2015 №642-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту здравоохранения Ивановской области», с целью совершенствования организации, формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, кадровыми и материальными ресурсами.

1.2. Положение включает:

порядок и условия оплаты труда работников, размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей и их заместителей, главного бухгалтера.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимального размера, за исключением случаев, предусмотренных [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации;
- использование различных видов поощрительных выплат за высокие результаты и качество выполнения работы, за счет применения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), а также дополнительных выплат за конечные результаты работы;
- повышение достигнутого уровня оплаты труда;
- государственные гарантии оплаты труда;
- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- учет мнения представительного органа работников.

1.4. В ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ с учетом настоящего Положения, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области принимается Положение об оплате труда работников учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

1.5. Условия оплаты труда, установленные в соответствии с настоящим Положением, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

### **2.1. Принципы определения размеров и условий оплаты труда работников:**

- заработная плата работников при переходе на новую систему оплаты труда (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой по системе оплаты труда, действующей до момента вступления в силу настоящего постановления, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;

- месячная заработная плата работника не может быть менее установленного федеральным законом [минимального размера оплаты труда](#) при условии полностью отработанной нормы рабочего времени соответствующего месяца и выполнении

нормы труда (трудовых обязанностей). В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата.

## 2.2. Порядок определения заработной платы работников.

Заработная плата работников определяется на основе:

2.2.1. Установления окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы ([приложение 1](#) к настоящему Положению).

2.2.2. Установления выплат компенсационного характера согласно [приложению 2](#) к настоящему Положению.

2.2.3. Установления выплат стимулирующего характера согласно [приложению 3](#) к настоящему Положению.

2.2.4. Установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до [минимального размера оплаты труда](#), установленного федеральным законодательством.

2.2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников учреждения, не включенные в ПКГ:

(рублей)

Наименование должности	Минимальный должностной оклад	Повышающий коэффициент по должности	Должностной оклад
Главная медицинская сестра	5480	1,00	5480

## 3. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в порядке, установленном [статьей 145](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Порядок и условия стимулирования труда руководителя учреждения, подведомственному Департаменту здравоохранения Ивановской области, и осуществления им иных выплат устанавливаются локальными нормативными



актами Департамента здравоохранения Ивановской области, его заместителя и главного бухгалтера - локальными нормативными актами учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя подведомственного Департаменту здравоохранения Ивановской области учреждения и средней заработной платы работников подведомственного Департаменту здравоохранения Ивановской области учреждения устанавливается в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников подведомственного Департаменту здравоохранения Ивановской области учреждения устанавливается локальным нормативным актом Департамента здравоохранения Ивановской области в пределах кратности от 1 до 5.

Размер должностного оклада руководителя подведомственного Департаменту здравоохранения Ивановской области учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости государственного учреждения), в соответствии с группами по оплате труда руководителей подведомственных Департаменту здравоохранения Ивановской области учреждений, определяемыми локальным нормативным актом Департамента здравоохранения Ивановской области.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Условия оплаты труда руководителя подведомственного Департаменту здравоохранения Ивановской области учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе [типовой формы](#) трудового договора, утвержденной [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

3.3. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретный размер должностного оклада заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.4. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: руководителю учреждения - Департаментом здравоохранения

Ивановской области, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения - руководителем учреждения в соответствии с [приложением 2](#) к настоящему Положению.

3.5. Выплаты стимулирующего характера (премии) руководителю учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения. Размер указанных выплат ежегодно устанавливается Департаментом здравоохранения Ивановской области в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

#### **4. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. Оклады (должностные оклады), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном [трудовым законодательством](#) Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

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

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

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

4.2. Штатное расписание ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ утверждается главным врачом и включает в себя все должности медицинских работников и служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

4.3. Главный врач ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

4.4. Предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может превышать 40 процентов.

## **5. Порядок и условия предоставления работникам иных выплат**

В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам учреждения предоставлены иные выплаты:

5.1. Выплата к праздничным дням, установленным [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации, профессиональному празднику "День медицинского работника".

Решение об установлении данной выплаты и ее размерах принимается главным врачом ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ в отношении всех работников учреждения, рекомендуемый размер выплаты - до 100 процентов оклада (должностного оклада).

5.2. Единовременная выплата.

В связи с награждением работнику может быть установлена единовременная выплата. Рекомендуемый размер выплаты - до 100 процентов оклада (должностного оклада).

Единовременная выплата может быть установлена работнику при награждении его государственными наградами Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и других федеральных органов государственной власти, Почетной грамотой Губернатора Ивановской области.

Порядок установления и условия осуществления данной выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

**Оклады (должностные оклады)  
по профессиональным квалификационным группам и  
квалификационным уровням работников**

**Таблица 1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ  
должностей медицинских и фармацевтических работников**

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) медицинских и фармацевтических работников по занимаемой должности устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к [профессиональным квалификационным группам](#), утвержденным [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Минимальный должностной оклад (рублей)	Повышающий коэффициент по должности	Должностной оклад (рублей)
<b>ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"</b>			
1 квалификационный уровень	3350	1,00	3350
<b>ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"</b>			
1 квалификационный уровень	3770	1,00	3770
2 квалификационный уровень	3885	1,00	3885
3 квалификационный уровень	4425	1,00	4425
4 квалификационный уровень	4650	1,00	4650
5 квалификационный уровень	5110	1,00	5110
<b>ПКГ "Врачи и провизоры"</b>			
1 квалификационный уровень	5200	1,00	5200
2 квалификационный уровень *	5920	1,00	5920

3 квалификационный уровень **	6160	1,00	6160
4 квалификационный уровень	6405	1,00	6405
* Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням. ** Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 4 квалификационному уровню.			
ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"			
1 квалификационный уровень ***	6885	1,00	6885
2 квалификационный уровень	7400	1,00	7400

\*\*\* Кроме заведующих, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

**Таблица 2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих**

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности административно-хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Минимальный должностной оклад (рублей)	Повышающий коэффициент по должности	Должностной оклад (рублей)
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"			
1 квалификационный уровень	2850	1,00	2850
2 квалификационный уровень	3350	1,00	3350
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"			
1 квалификационный уровень	3360	1,00	3360
2 квалификационный уровень	3600	1,00	3600
3 квалификационный уровень	3750	1,00	3750

4 квалификационный уровень	3905	1,00	3905
5 квалификационный уровень	4500	1,00	4500
<b>ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"</b>			
1 квалификационный уровень	4510	1,00	4510
2 квалификационный уровень	4550	1,00	4550
3 квалификационный уровень	4597	1,00	4597
4 квалификационный уровень	4810	1,00	4810

\* За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

**Таблица 3. Минимальные размеры окладов по квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих**

Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей рабочих к [ПКГ](#), утвержденным [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих".

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должности рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад (рублей)	Повышающий коэффициент по должности	Оклад (рублей)
<b>ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"</b>				
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии	2850	1,00	2850

	с <a href="#">Единым тарифно-квалификационным справочником</a> работ и профессий рабочих			
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с <a href="#">Единым тарифно-квалификационным справочником</a> работ и профессий рабочих	2850	1,04	2964
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с <a href="#">Единым тарифно-квалификационным справочником</a> работ и профессий рабочих	2850	1,16	3306
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	3350	1,00	3350
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"				
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено	3410	1,00	3410

	присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с <a href="#">Единым тарифно-квалификационным справочником</a> работ и профессий рабочих			
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с <a href="#">Единым тарифно-квалификационным справочником</a> работ и профессий рабочих	3410	1,04	3547
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3760	1,00	3760
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с <a href="#">Единым тарифно-квалификационным справочником</a> работ и профессий рабочих	3760	1,15	4324
3 квалификационный	Наименования профессий рабочих, по	4350	1,00	4350



уровень	которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с <a href="#">Единым тарифно-квалификационным справочником</a> работ и профессий рабочих			
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	4810	1,00	4810

## **Порядок, условия и размер установления выплат компенсационного характера**

Работникам ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ (далее - учреждения, работники), осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

1.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или), опасными условиями труда производится в повышенном размере .

Руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с [Федеральным законом](#) от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в подпункте 1.1 пункта 1 настоящего Приложения выплаты отменяются.

В случае, если до дня вступления в силу [Федерального закона](#) в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в [части 1 статьи 17](#) Федерального закона. При этом для целей, определенных [статьей 7](#) Федерального закона, используются результаты данной аттестации, проведенной в соответствии с действовавшим до дня вступления в силу настоящего Федерального закона порядком.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) Трудового кодекса Российской Федерации согласно Перечню учреждений, подразделений учреждений и должностей работников учреждений, работа в которых дает право работникам на выплаты компенсационного характера в связи с опасными для здоровья, особо тяжелыми и особыми условиями труда (прилагается).

2. Выплаты к окладам (должностным окладам) специалистов учреждений, находящихся в сельской местности, - в размере 15 процентов оклада (должностного оклада) согласно перечню (прилагается).

3. Выплаты к окладам (должностным окладам) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), устанавливаются в соответствии со [статьями 150 - 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в пределах средств на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

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

Каждый час работы в ночное время в соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу и работникам отделения скорой медицинской помощи доплата за работу в ночное время производится соответственно в размере 100 процентов часовой ставки оклада (должностного оклада).

Другим работникам учреждений доплата за работу в ночное время производится в размере 50 процентов часовой ставки оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Размер часовой тарифной ставки (дневной тарифной ставки) определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели для данной категории работников.

3.3. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, получающим оклад (должностной оклад), осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в

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

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

3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Доплаты за увеличение объёма работ (работа, связанная с обеспечением уставной деятельности учреждения и не входящая в круг основных обязанностей работника), а также порядок их установления определяются руководителем учреждения самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в плане финансовой деятельности учреждения.

**Приложение**  
к Порядку, условиям и размерам  
установления выплат  
компенсационного характера

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**учреждений, подразделений учреждений и должностей работников  
учреждений, работа в которых дает право работникам  
на повышение должностных окладов в связи с вредными и (или) опасными  
условиями труда по результатам специальной оценки условий труда**

№ п/п	Наименование подразделени й	Наименование должностей		
		Врачи	Средний медицинский персонал	Младший медицинский персонал
<b>1. Подразделения и должности с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на повышение схемных должностных месячных окладов (ставок) на 4 процента</b>				
1.1	Поликлиника	Участковый педиатр, невролог, терапевт участковый	Медицинская сестра педиатра участкового, терапевта участкового, медицинская сестра неврологического кабинета, функциональной диагностики, стерилизационной, постовая (дневной стационар), зубной врач, медицинская сестра ДДУ, медицинская сестра школьная	
1.2	Отделение		Фельдшер	Водитель

	скорой медицинской помощи			
1.3	Стационар	Врач терапевт	Медицинская сестра палатная	Младшая сестра по уходу за больными, санитарка буфетчица
1.4	Отделение врача общей практики	Врач общей практики	Медицинская сестра врача общей практики, фельдшер ВОП	Санитарка отделения врача общей практики
1.5	Штаты работников, не относящихся к аппарату управления			Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, повар, машинист по стирке белья, водитель автомобиля
1.6	ФАПы		Заведующий- фельдшер, медицинская сестра ФАП	Уборщики служебных помещений
<p><b>2. Подразделения и должности с вредными и (или) опасными условиями труда, работа, в которых дает право на повышение схемных должностных (месячных) окладов (ставок) на 15 процентов</b></p>				

2.1	Поликлиника	Врач акушер-гинеколог, врач хирург	Медицинская сестра по физиотерапии, Медицинская сестра хирургического кабинета	Санитарка физиотерапевтического кабинета
2.2	Рентгеновский кабинет	Врач-рентгенолог	Рентгенолаборант	
2.3	Клиническая лабораторная диагностика		Лаборант	Санитарка лаборатории

**Приложение**  
к Порядку, условиям и размерам  
установления выплат  
компенсационного характера

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**подразделений и должностей работников учреждений, имеющих право на  
выплаты в размере 15%  
к окладам (должностным окладам) специалистов учреждений,  
находящихся в сельской местности**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование учреждений, подразделений и должностей.</b>
1.	Мытское отделение врача общей практики (врач, средний медперсонал)
2.	Фельдшерско-акушерские пункты (средний медперсонал)



### **Порядок, условия и размеры установления выплат стимулирующего характера**

В целях стимулирования работников государственных учреждений здравоохранения и установления зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества предоставляемых социальных услуг в рамках перевода работников на эффективный контракт устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в виде надбавок в процентах от оклада (должностного оклада) или в абсолютном значении. Они производятся в пределах средств на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении здравоохранения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

#### **1. Выплаты за качество выполняемых работ:**

##### **1.1. Надбавка медицинским работникам за наличие квалификационной категории;**

В целях стимулирования медицинских работников государственных учреждений здравоохранения к повышению уровня профессионального образования, в рамках выплат за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать надбавку к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию в следующих размерах:

- а) при наличии второй квалификационной категории - 10%;
- б) при наличии первой квалификационной категории - 20%;
- в) при наличии высшей квалификационной категории - 30%.

Врачам - руководителям структурных подразделений наличие квалификационной категории учитывается, когда специальность, по которой им

присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Врачам - руководителям государственных лечебно-профилактических учреждений (амбулаторно-поликлинических учреждений, входящих на правах структурных подразделений в состав этих учреждений) и их заместителям - врачам наличие квалификационной категории учитывается по специальностям "Организация здравоохранения и общественное здоровье", или по клинической специальности.

Главной медицинской сестре учитывается наличие квалификационной категории по любой специальности среднего медицинского персонала лечебно-профилактического учреждения.

Квалификационная категория применяется при условии работы работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

## 1.2. Денежные выплаты отдельным категориям работников:

1.2.1. Денежные выплаты медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов, врачам, фельдшерам и медицинским сестрам учреждений и подразделений скорой медицинской помощи учреждений здравоохранения Ивановской области, осуществляющих деятельность в сфере обязательного медицинского страхования ([приложение 1](#) к настоящему Порядку).

1.2.2. Денежные выплаты врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) учреждений здравоохранения Ивановской области, осуществляющих деятельность в сфере обязательного медицинского страхования ([приложение 2](#) к настоящему Порядку).

1.2.3. Денежные выплаты врачам-специалистам (специалистам с высшим медицинским образованием) и специалистам со средним медицинским образованием, оказывающим амбулаторную медицинскую помощь в рамках территориальной программы обязательного медицинского страхования Ивановской области, учреждений здравоохранения Ивановской области, осуществляющих деятельность в сфере обязательного медицинского страхования ([приложение 3](#) к настоящему Порядку).

1.3. Выплаты за выполнение установленных критериев оценки эффективности деятельности, работников ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ устанавливаются в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада)

Данные выплаты устанавливаются работникам ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ в тарификацию учреждений в виде надбавки за качественное выполнение отраслевых стандартов и соблюдение протоколов ведения больных, за применение в практической работе новых медицинских технологий, соблюдение сроков, регламентов и другие показатели.

Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности отдельных категорий работников ([приложение 4](#) к настоящему Порядку).

1.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента- до 1,5.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника государственного учреждения здравоохранения на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. При наличии экономии фонда оплаты в государственных учреждениях здравоохранения работникам могут быть установлены иные выплаты стимулирующего характера. Порядок, условия и размеры установления данных выплат определяются локальным нормативным актом учреждения и коллективным договором.

2.1. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год .)(приложение №5 к настоящему Порядку)

## **Положение**

### **о порядке, условиях и размере осуществления денежных выплат медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов, фельдшерам отделения скорой медицинской помощи ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ, осуществляющих деятельность в сфере обязательного медицинского страхования**

1. Настоящее Положение определяет порядок, условия и размер осуществления денежных выплат медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов, фельдшерам отделения скорой медицинской помощи ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ, осуществляющих деятельность в сфере обязательного медицинского страхования (далее соответственно - денежные выплаты, медицинские работники, учреждения).
2. Денежные выплаты включаются в тарифы на оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию.
3. Денежные выплаты осуществляются:  
медицинским работникам фельдшерско-акушерских пунктов:  
заведующим фельдшерско-акушерскими пунктами,  
фельдшерам (акушеркам),  
медицинским сестрам.  
Медицинским работникам отделения скорой медицинской помощи учреждения:  
старшему фельдшеру,  
фельдшерам.
4. Размер денежных выплат в месяц составляет не более:  
фельдшеру (акушерке) - 3500 рублей;  
медицинской сестре - 2500 рублей.
5. Установление денежных выплат производится медицинскому работнику, замещающему не менее 1 ставки или менее 1 ставки в случае, если медицинский работник работает по основной должности на неполную ставку в связи с тем, что действующими штатными нормативами по соответствующей категории медицинских работников предусмотрено менее 1 ставки, и оформляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором

предусматривается выполнение обязанностей медицинскими работниками по повышению качества оказываемой медицинской помощи.

6. Для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени при условии сохранения оплаты труда в полном объеме, дополнительные денежные выплаты осуществляются в полном объеме.

7. Денежные выплаты учитываются при предоставлении медицинским работникам гарантий, установленных [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации.

8. Руководитель учреждения осуществляют денежные выплаты медицинским работникам ежемесячно по результатам оценки их деятельности.

9. Оценка деятельности медицинских работников ежемесячно осуществляется комиссией ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ с участием представительного органа работников на основании показателей оценки их деятельности.

Значения показателей оценки деятельности медицинских работников, порядок оценки деятельности медицинских работников и порядок формирования комиссии устанавливается руководителем учреждения в положениях о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с [пунктом 10](#) настоящего Положения.

10. Показатели оценки деятельности медицинского персонала фельдшерско-акушерских пунктов, фельдшеров отделения скорой медицинской помощи учреждения, осуществляющих деятельность в сфере обязательного медицинского страхования:

10.1. Показатели оценки деятельности заведующих, фельдшеров (акушеров), медицинских сестер фельдшерско-акушерских пунктов учреждений:

выполнение нормативов объемов медицинской помощи на одну должность (90-100%

81-90% - оплата 80%

50-80% - оплата 50%

Менее 50% - оплата 0;

наличие некачественного оформления медицинской документации (1 случай -5%);

показатели профилактической работы среди населения участка ( выполнение ежемесячного плана менее 100%= -10%);

отсутствие обоснованных жалоб от населения (1 жалоба -10%);

наличие административных или дисциплинарных взысканий (замечание -10%; выговор -50%; строгий выговор -100%).

10.2. Показатели оценки деятельности фельдшера отделения скорой медицинской помощи учреждений:

соблюдение протоколов выполнения медицинских пособий и манипуляций (1 случай -10%);

соблюдение правил содержания и передачи медицинского оснащения бригады: медицинской укладки (чистота, сроки годности препаратов), журнала передачи смен, медицинского оборудования (1 случай -5%);

своевременность обслуживания вызова скорой медицинской помощи (1 случай - 10%);

отсутствие обоснованных жалоб от населения (1 случай -10%)

необоснованная транспортировка больных в ЛПУ (1 случай -15%);

своевременность передачи карты вызова в поликлинику (1 случай -5%);

наличие административных или дисциплинарных взысканий (замечание -10%; выговор -50%; строгий выговор -100%) .

### **Положение**

**о порядке, условиях и размере осуществления денежных выплат врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ учреждение), осуществляющим деятельность в сфере обязательного медицинского страхования**

1. Настоящее Положение определяет порядок, условия и размер осуществления денежных выплат стимулирующего характера врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) учреждения, осуществляющим деятельность в сфере обязательного медицинского страхования (далее соответственно - денежные выплаты, медицинские работники, учреждения).
2. Денежные выплаты включаются в тарифы на оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию.
3. Денежные выплаты осуществляются в размере не более:  
10000 рублей - врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам);  
5000 рублей - медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей).
4. Руководитель учреждения осуществляет денежные выплаты медицинским работникам ежемесячно по результатам оценки их деятельности.
5. Оценка деятельности медицинских работников осуществляется ежемесячно комиссией учреждения с участием представительного органа работников на основании показателей оценки их деятельности.
6. Значения показателей деятельности медицинских работников, порядок оценки деятельности медицинских работников и порядок формирования комиссии устанавливаются руководителем учреждения в положении о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения с учетом мнения

представительного органа работников в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения.

7. Денежные выплаты учитываются при предоставлении медицинским работникам гарантий, установленных [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации.

8. В отношении каждого медицинского работника денежная выплата осуществляется при условии замещения им в учреждении не менее одной ставки.

9. Показатели оценки деятельности врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, врачей общей практики (семейных врачей), медицинских сестер участковых врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых и медицинских сестер врачей общей практики (семейных врачей) учреждения, осуществляющих деятельность в сфере обязательного медицинского страхования:

### **9.1. Показатели оценки деятельности врачей-терапевтов участковых, врачей общей практики (семейных врачей):**

выполнение нормативов объемов медицинской помощи на одну должность (90-100%

81-90% - оплата 80%

50-80% - оплата 50%

Менее 50% - оплата 0;

наличие случаев некачественного оформления медицинской документации (1 случай -5%);

показатели профилактической работы среди населения участка (флюорографическое обследование (выполнение плана менее 100%=-5%);

ежегодная диспансеризация (выполнение ежемесячного плана менее 100%=-10%);

отсутствие обоснованных жалоб от населения (1 жалоба -10%);

наличие административных или дисциплинарных взысканий (замечание -10%; выговор -50%; строгий выговор -100%).

### **9.2. Показатели оценки деятельности врачей-педиатров участковых и медицинских сестер участковых врачей-педиатров участковых:**

выполнение нормативов объемов медицинской помощи на одну должность (90-100%

81-90% - оплата 80%

50-80% - оплата 50%

Менее 50% - оплата 0;

охват детей профилактическими осмотрами в декретированные сроки (выполнение ежемесячного плана менее 100%=-10%);

наличие обоснованных жалоб пациентов, по которым подтверждены факты нарушений (1 жалоба -10%);

наличие административных или дисциплинарных взысканий (замечание -10%; выговор -50%; строгий выговор -100%).



### **9.3. Показатели оценки деятельности медицинских сестер участковых врачей-терапевтов участковых и медицинских сестер врачей общей практики (семейных врачей):**

выполнение нормативов объемов медицинской помощи на одну должность (90-100%

81-90% - оплата 80%

50-80% - оплата 50%

Менее 50% - оплата 0;

наличие случаев осложнений при проведении лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации, связанных с дефектами оказания медицинской помощи (1 случай -5%);

наличие случаев нарушения установленных санитарных правил и норм (1 случай -5%);

показатели профилактической работы среди населения участка (флюорографическое обследование (выполнение плана менее 100%=-5%);

ежегодная диспансеризация (выполнение ежемесячного плана менее 100%=-10%);

отсутствие обоснованных жалоб от населения (1жалоба -10%);

наличие административных или дисциплинарных взысканий (замечание -10%; выговор -50%; строгий выговор -100%)

### **Положение**

#### **о порядке, условиях и размере осуществления денежных выплат врачам-специалистам (специалистам с высшим медицинским образованием) и специалистам со средним медицинским образованием, оказывающим амбулаторную медицинскую помощь в рамках территориальной программы обязательного медицинского страхования Ивановской области, ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ (учреждение), осуществляющих деятельность в сфере обязательного медицинского страхования**

1. Настоящее Положение определяет порядок, условия и размер осуществления денежных выплат стимулирующего характера врачам-специалистам (специалистам с высшим медицинским образованием) и специалистам со средним медицинским образованием, оказывающим амбулаторную медицинскую помощь в рамках территориальной программы обязательного медицинского страхования Ивановской области (далее соответственно - денежные выплаты, медицинский работник), учреждения, осуществляющих деятельность в сфере обязательного медицинского страхования (далее - учреждения).
  2. Денежные выплаты включаются в тарифы на оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию.
  3. Денежные выплаты учитываются при предоставлении медицинским работникам гарантий, предусмотренных [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации.
  4. Денежные выплаты осуществляются в размере не более:  
10000 рублей - врачам-специалистам (специалистам с высшим медицинским образованием);  
5000 рублей - специалистам со средним медицинским образованием.
- Денежные выплаты осуществляются в соответствии с перечнем врачей-специалистов (специалистов с высшим медицинским образованием) и специалистов со средним медицинским образованием, оказывающих амбулаторную медицинскую помощь в рамках территориальной программы обязательного медицинского страхования Ивановской области, учреждения, осуществляющих деятельность в сфере обязательного медицинского страхования, имеющих право на денежные выплаты, установленным пунктом 9 настоящего Положения.
5. Указанные размеры денежных выплат осуществляются врачам-специалистам (специалистам с высшим медицинским образованием) и специалистам со средним медицинским образованием, замещающим 1 (одну) ставку.

В случае замещения врачом-специалистом (специалистом с высшим медицинским образованием) и специалистом со средним медицинским образованием менее или более 1 (одной) ставки, денежные выплаты осуществляются пропорционально отработанному времени.

Для работников, которым законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени при условии сохранения оплаты труда в полном объеме, денежные выплаты осуществляются в полном объеме.

6. Руководитель учреждения осуществляют денежные выплаты медицинским работникам ежемесячно по результатам оценки их деятельности.

7. Оценка деятельности медицинских работников осуществляется ежемесячно комиссией учреждений с участием представительного органа работников на основании показателей оценки их деятельности.

8. Значения показателей деятельности медицинских работников, порядок оценки деятельности медицинских работников и порядок формирования комиссии устанавливаются руководителем учреждения в положении о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с [пунктом 10](#) настоящего Положения.

9. Перечень врачей-специалистов (специалистов с высшим медицинским образованием) и специалистов со средним медицинским образованием, оказывающих амбулаторную медицинскую помощь в рамках территориальной программы обязательного медицинского страхования Ивановской области, учреждения, осуществляющего деятельность в сфере обязательного медицинского страхования, имеющих право на денежные выплаты:

9.1. Должности врачей-специалистов (специалистов с высшим медицинским образованием):

9.1.11. Врач-хирург.

9.1.35. Врач-невролог.

9.1.40. Врач - акушер-гинеколог.

9.1.54. Врач-терапевт, за исключением врачей-терапевтов участковых.

9.2. Должности специалистов со средним медицинским образованием:

9.2.1. Акушерка (за исключением акушерок фельдшерско-акушерских пунктов, а также отделения скорой медицинской помощи).

9.2.5. Лаборант.

9.2.12. Медицинская сестра по физиотерапии.

9.2.13. Медицинская сестра процедурной.

9.2.14. Медицинская сестра кабинета.

9.2.16. Рентгенолаборант.

9.2.17. Фельдшер (за исключением фельдшеров фельдшерско-акушерских пунктов, учреждений и подразделений скорой медицинской помощи).

9.2.19. Медицинская сестра, работающая с врачами-специалистами, указанными в [пункте 9.1](#) перечня.

9.2.20. Прочие специалисты со средним медицинским образованием, оказывающие самостоятельно амбулаторную медицинскую помощь в рамках территориальной программы обязательного медицинского страхования.

10. Показатели оценки деятельности врачей-специалистов (специалистов с высшим медицинским образованием) и специалистов со средним медицинским образованием, оказывающих амбулаторную медицинскую помощь в рамках территориальной программы обязательного медицинского страхования Ивановской области, учреждения, осуществляющего деятельность в сфере обязательного медицинского страхования:

10.1. Показатели оценки деятельности врачей-специалистов (специалистов с высшим медицинским образованием) (далее - врач-специалист):

выполнение нормативов объемов медицинской помощи на одну ставку врача-специалиста исходя из функции врачебной должности 90-100%

81-90% - оплата 80%

50-80% - оплата 50%

Менее 50% - оплата 0;

наличие обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссией медицинской организации (1 случай -5%);

наличие административных наказаний и (или) дисциплинарных взысканий (замечание -10%; выговор -50%; строгий выговор -100%);

наличие осложнений при проведении операций, лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации (для врачей-специалистов хирургического профиля), от общего числа проведенных операций, лечебно-диагностических манипуляций (1случай – 10%);

наличие случаев несвоевременной госпитализации, приводящей к ухудшению состояния больного или развитию осложнений, или необоснованного направления на госпитализацию по информации, представленной медицинской организацией, оказывающей стационарную медицинскую помощь, от числа направленных в стационар (по данным врачебной комиссии) (1случай – 10%);

наличие случаев направления на плановую госпитализацию и консультацию к областным специалистам больных без предварительного обследования либо обследованных не в полном объеме в соответствии с установленными требованиями к предварительному обследованию от общего числа больных, направленных в стационар (1случай – 5%);;

наличие случаев некачественного оформления медицинской документации от общего количества случаев оформленной медицинской документации на основании

актов проведения внутриведомственной или вневедомственной экспертизы (1случай – 5%);;

процент выявленных на ранней стадии заболеваний по профилю врача-специалиста от общего числа заболеваний, выявленных врачом-специалистом (1случай – 5%);;

процент выявленных запущенных заболеваний по профилю врача-специалиста от общего числа заболеваний, выявленных врачом-специалистом (1случай – 5%);;

наличие случаев расхождения диагнозов при направлении в стационар и клинического диагноза стационара от общего числа направленных в стационар (1случай – 5%);

10.2. Показатели оценки деятельности специалистов со средним медицинским образованием:

выполнение нормативов объемов медицинской помощи на одну должность 90-100%

81-90% - оплата 80%

50-80% - оплата 50%

Менее 50% - оплата 0;

наличие обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссией медицинской организации (количество) (1случай – 5%);;

наличие административных наказаний и (или) дисциплинарных взысканий (замечание -10%; выговор -50%; строгий выговор -100%);

наличие случаев нарушения установленных санитарных правил и норм (1случай – 5%);;

несоблюдение сроков выполнения анализов и исследований, за исключением случаев, обусловленных объективными причинами (1случай – 5%);.

10.3. Показатели оценки деятельности специалистов, выполняющих диагностические исследования и параклинические услуги:

выполнение нормативов объемов медицинской помощи на одну должность 90-100%

81-90% - оплата 80%

50-80% - оплата 50%

Менее 50% - оплата 0;

наличие обоснованных жалоб от пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссией медицинской организации (1случай – 5%);

наличие административных наказаний и (или) дисциплинарных взысканий (замечание -10%; выговор -50%; строгий выговор -100%);

наличие случаев нарушения установленных санитарных правил и норм (1случай – 5%);;

несоблюдение сроков выполнения анализов и исследований, за исключением случаев, обусловленных объективными причинами (1случай – 5%).

**- Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача общей практики**

№ п / п	Показатель	Критерии	Оце нка %	Периоди чность
1	Охват диспансерным наблюдением лиц, состоящих на диспансерном учете, проведение медицинских осмотров несовершеннолетних	100%  Менее 100%	15  0	ежеквар тально
2	Охват профилактическими прививками прикрепленного взрослого и детского населения	95% и более  Менее 95%	15  0	ежеквар тально
3	Своевременное, правильное оформление и ведение учетно-отчетной медицинской документации	0  1 и более случаев нарушений	10  0	Ежеквар тально
4	Обоснованность выдачи и продления листка нетрудоспособности, наличие нарушений при выписке пациента;	0  1 и более случаев	10  0	Ежеквар тально
5	соблюдение этических и деонтологических норм в общении с коллегами, пациентами, родственниками пациентов	0  1 и более случаев нарушений	5  0	Ежеквар тально
6	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	0  1 и более фактов нарушений	5	
	<b>Итого:</b>		60	

**1. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача участкового  
(врача педиатра, терапевта)**

№ п / п	Показатель	Критерии	Оцен ка %	Период ичность
1	Охват диспансерным наблюдением лиц, состоящих на диспансерном учете, проведение медицинских осмотров несовершеннолетних	100%  Менее 100%	10  0	Ежеквар тально

2	Охват профилактическими прививками прикрепленного взрослого и детского населения	95% и более Менее 95%	10 0	Ежеквартально
3	Своевременное, правильное оформление и ведение учетно-отчетной медицинской документации	0 1 и более случаев нарушений	3 0	Ежеквартально
4	Обоснованность выдачи и продления листка нетрудоспособности, наличие нарушений при выписке пациента;	0 1 и более случаев	3 0	Ежеквартально
5	соблюдение этических и деонтологических норм в общении с коллегами, пациентами, родственниками пациентов	0 1 и более случаев нарушений	3 0	Ежеквартально
6	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	0 1 и более фактов нарушений	3 0	Ежеквартально
<b>Итого:</b>			<b>32</b>	

**2. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинских сестер врача участкового (педиатра, терапевта)**

№ п / п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Своевременное, правильное оформление и ведение учетно-отчетной медицинской документации	0 1 и более случаев нарушений	15 0	Ежеквартально
2	Своевременное выполнение врачебных назначений	0 1 и более случаев	15 0	Ежеквартально
3	Соблюдение этических и деонтологических норм в общении с коллегами, пациентами, родственниками пациентов	0 1 и более случаев нарушений	12 0	Ежеквартально
4	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	0 1 и более фактов нарушений	12 0	Ежеквартально
<b>Итого:</b>			<b>54</b>	

**4. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинских сестер, фельдшера врача общей практики**

№ п / п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Своевременное, правильное оформление и ведение учетно-отчетной медицинской документации	0 1 и более случаев нарушений	15 0	Ежеквартально
2	Своевременное выполнение врачебных назначений	0 1 и более случаев	15 0	Ежеквартально
3	Соблюдение этических и деонтологических норм в общении с коллегами, пациентами, родственниками пациентов	0 1 и более случаев нарушений	13 0	Ежеквартально
4	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	0 1 и более фактов нарушений	12 0	Ежеквартально
<b>Итого:</b>			<b>55</b>	

**5. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачей – специалистов амбулаторно-поликлинической службы (хирурга)**

№ п / п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Своевременное, правильное оформление и ведение учетно-отчетной медицинской документации	0 1 и более случаев нарушений	30 0	Ежеквартально
2	Обоснованность выдачи и продления листка нетрудоспособности, наличие нарушений при выписке пациента	0 1 и более случаев	30 0	Ежеквартально
3	Соблюдение этических и деонтологических норм в общении с коллегами, пациентами, родственниками пациентов	0 1 и более случаев нарушений	20 0	Ежеквартально
4	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	0 1 и более фактов нарушений	20 0	Ежеквартально



<b>Итого:</b>		<b>100</b>	
---------------	--	------------	--

**6. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
врачей – специалистов амбулаторно-поликлинической службы невролога**

№ п/ п	Показатель	Критерии	Оценка %	Перио дичнос ть
1	Своевременное, правильное оформление и ведение учетно-отчетной медицинской документации	0 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежекв арталь но
2	Обоснованность выдачи и продления листка нетрудоспособности, наличие нарушений при выписке пациента	0 1 и более случаев	5 0	Ежекв арталь но
3	Соблюдение этических и деонтологических норм в общении с коллегами, пациентами, родственниками пациентов	0 1 и более случаев нарушений	5 0	Ежекв арталь но
4	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	0 1 и более фактов нарушений	3 0	Ежекв арталь но
	<b>Итого:</b>		<b>23</b>	

**7. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
врачей – специалистов амбулаторно-поликлинической службы акушер-гинеколога**

№ п / п	Показатель	Критерии	Оценка %	Перио дичнос ть
1	Своевременное, правильное оформление и ведение учетно-отчетной медицинской документации	0 1 и более случаев нарушений	20 0	Ежекв арталь но
2	Обоснованность выдачи и продления листка нетрудоспособности, наличие нарушений при выписке пациента	0 1 и более случаев	10 0	Ежекв арталь но
3	Соблюдение этических и деонтологических норм в общении с коллегами, пациентами, родственниками пациентов	0 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежекв арталь но
4	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	0 1 и более фактов	10 0	Ежекв арталь

		нарушений		но
	<b>Итого:</b>		<b>50</b>	

**8. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачей – специалистов амбулаторно-поликлинической службы терапевта дневного стационара**

№ п / п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Своевременное, правильное оформление и ведение учетно-отчетной медицинской документации	0 1 и более случаев нарушений	5 0	Ежеквартально
2	Обоснованность выдачи и продления листка нетрудоспособности, наличие нарушений при выписке пациента	0 1 и более случаев	5 0	Ежеквартально
3	Соблюдение этических и деонтологических норм в общении с коллегами, пациентами, родственниками пациентов	0 1 и более случаев нарушений	3 0	Ежеквартально
4	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	0 1 и более фактов нарушений	2 0	Ежеквартально
	<b>Итого:</b>		<b>15</b>	

**9. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего мед. персонала амбулаторно-поликлинической (медицинская сестра хирургического кабинета)**

№ п/ п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Своевременное, правильное оформление и ведение учетно-отчетной медицинской документации	0 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквартально
2	Своевременное выполнение врачебных назначений	0 1 и более случаев	5 0	Ежеквартально
3	Соблюдение этических и деонтологических норм в общении с коллегами, пациентами, родственниками пациентов	0 1 и более случаев	5 0	Ежеквартально

		нарушений		
4	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	0 1 и более фактов нарушений	7 0	Ежеквартально
	<b>Итого:</b>		<b>27</b>	

**10. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего мед. персонала амбулаторно-поликлинической (зубной врач)**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Своевременное, правильное оформление и ведение учетно-отчетной медицинской документации	0 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквартально
2	Своевременное выполнение врачебных назначений	0 1 и более случаев	5 0	Ежеквартально
3	Соблюдение этических и деонтологических норм в общении с коллегами, пациентами, родственниками пациентов	0 1 и более случаев нарушений	5 0	Ежеквартально
4	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	0 1 и более фактов нарушений	5 0	Ежеквартально
	<b>Итого:</b>		<b>22</b>	

**11. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего мед. персонала амбулаторно-поликлинической (медицинская сестра дневного стационара ВОП)**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Своевременное, правильное оформление и ведение учетно-отчетной медицинской документации	0 1 и более случаев нарушений	20 0	Ежеквартально
2	Своевременное выполнение врачебных назначений	0 1 и более случаев	20 0	Ежеквартально

3	Соблюдение этических и деонтологических норм в общении с коллегами, пациентами, родственниками пациентов	0 1 и более случаев нарушений	13 0	Ежеквартально
4	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	0 1 и более фактов нарушений	10 0	Ежеквартально
<b>Итого:</b>			<b>63</b>	

### 12. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего мед. персонала амбулаторно-поликлинической(медсестра дневного стационара)

№ п / п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Своевременное, правильное оформление и ведение учетно-отчетной медицинской документации	0 1 и более случаев нарушений	12 0	Ежеквартально
2	Своевременное выполнение врачебных назначений	0 1 и более случаев	10 0	Ежеквартально
3	Соблюдение этических и деонтологических норм в общении с коллегами, пациентами, родственниками пациентов	0 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквартально
4	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	0 1 и более фактов нарушений	10 0	Ежеквартально
<b>Итого:</b>			<b>42</b>	

### 13. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего мед. персонала амбулаторно-поликлинической(медицинская сестра школьная, неврологического кабинета. терапевтического кабинета, зубного кабинета)

№ п / п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Своевременное, правильное оформление и ведение учетно-отчетной медицинской документации	0 1 и более	5	Ежеквартально

	документации	случаев нарушений	0	
2	Своевременное выполнение врачебных назначений	0 1 и более случаев	5 0	Ежеквар тально
3	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	0 1 и более фактов нарушений	5 0	Ежеквар тально
	<b>Итого:</b>		<b>15</b>	

**14. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
среднего мед. персонала амбулаторно-поликлинической(медицинская сестра ДДУ)**

№ п/ п	Показатель	Критерии	Оцен ка %	Период ичность
1	Своевременное, правильное оформление и ведение учетно-отчетной медицинской документации	0 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквар тально
2	Своевременное выполнение врачебных назначений	0 1 и более случаев	10 0	Ежеквар тально
3	Соблюдение этических и деонтологических норм в общении с коллегами, родителями	0 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквар тально
4	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	0 1 и более фактов нарушений	7 0	Ежеквар тально
	<b>Итого:</b>		<b>37</b>	

**15. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
врачей рентгенологов**

№ п / п	Показатель	Критерии	Оцен ка %	Периоди чность
1	Своевременное, правильное оформление и ведение учетно-отчетной медицинской документации	0 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквар тально

2	Обеспечение исследований и качество их выполнения	0 1 и более случаев	5 0	Ежеквартально
3	Соблюдение этических и деонтологических норм в общении с коллегами, пациентами, родственниками пациентов	0 1 и более случаев нарушений	5 0	Ежеквартально
4	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	0 1 и более фактов нарушений	5 0	Ежеквартально
<b>Итого:</b>			<b>25</b>	

**16. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего мед. персонала функциональной диагностики, физиотерапевтов**

№ п / п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Своевременное, правильное оформление и ведение учетно-отчетной медицинской документации	0 1 и более случаев нарушений	3 0	Ежеквартально
2	Качество выполняемых исследований	0 1 и более случаев нарушений	3 0	Ежеквартально
3	Соблюдение этических и деонтологических норм в общении с коллегами, пациентами, родственниками пациентов	0 1 и более случаев нарушений	3 0	Ежеквартально
4	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	0 1 и более фактов нарушений	3 0	Ежеквартально
5	Работа с аппаратурой и своевременность занесения результатов исследований в документацию	0 1 и более фактов нарушений	3 0	Ежеквартально
<b>Итого:</b>			<b>15</b>	

**17. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала клиничко-лабораторной диагностики (лаборант)**

№ п	Показатель	Критерии	Оценка	Периодичность
--------	------------	----------	--------	---------------

/			%	
п				
1	Обеспечение исследований и качество их выполнения	0 1 и более случаев	5 0	Ежеквартально
2	Соблюдение этических и деонтологических норм в общении с коллегами, пациентами, родственниками пациентов	0 1 и более случаев нарушений	5 0	Ежеквартально
3	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	0 1 и более фактов нарушений	5 0	Ежеквартально
4	Контроль за качеством выполняемых исследований медицинским персоналом		5	Ежеквартально
	<b>Итого:</b>		<b>20</b>	

**18. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала клиничко-лабораторной диагностики (лаборант ВОП)**

№	Показатель	Критерии	Оценка	Периодичность
/			%	
п				
1	Обеспечение исследований и качество их выполнения	0 1 и более случаев	10 0	Ежеквартально
2	Соблюдение этических и деонтологических норм в общении с коллегами, пациентами, родственниками пациентов	0 1 и более случаев нарушений	5 0	Ежеквартально
3	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	0 1 и более фактов нарушений	9 0	Ежеквартально
4	Контроль за качеством выполняемых исследований медицинским персоналом		5	Ежеквартально
	<b>Итого:</b>		<b>29</b>	

**19. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачей стационаров**

№	Показатель	Критерии	Оценка	Периодичность
п				

/			%	
п				
1	Своевременное, правильное оформление и ведение учетно-отчетной медицинской документации	0 1 и более случаев нарушений	30 0	ежеквартально
2	Соблюдение этических и деонтологических норм в общении с коллегами, пациентами, родственниками пациентов	0 1 и более случаев нарушений	30 0	Ежеквартально
3	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	0 1 и более фактов нарушений	15 0	Ежеквартально
4	Отсутствие необоснованных госпитализаций пациентов (выявленных по результатам медицинской экспертизы);	0 1 и более фактов нарушений	15 0	Ежеквартально
5	Штрафные санкции за пролеченных больных со стороны страховых медицинских организаций	0 1 и более фактов нарушений	10 0	Ежеквартально
	<b>Итого:</b>		<b>100</b>	

## 20. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала стационаров

№	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
п				
/				
п				
1	Своевременное, правильное оформление и ведение учетно-отчетной медицинской документации	0 1 и более случаев нарушений	5 0	Ежеквартально
2	Своевременное выполнение врачебных назначений	0 1 и более случаев	5 0	Ежеквартально
3	Соблюдение этических и деонтологических норм в общении с коллегами, пациентами, родственниками пациентов	0 1 и более случаев нарушений	5 0	Ежеквартально
4	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	0 1 и более фактов нарушений	5 0	Ежеквартально
5	Правильный учет, хранение, обеспечение	100 %	5	Ежеквартально



	отделения медикаментами, спиртом, перевязочным материалом	1 и более фактов нарушений	0	тально
6	Отсутствие осложнений при выполнении медицинских манипуляций	0 1 и более фактов нарушений	5 0	Ежеквартально
7	Замечания от врачебного персонала	0 1 и более случаев нарушений	5 0	Ежеквартально
	<b>Итого:</b>		<b>35</b>	

## 21. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала скорой медицинской помощи

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Процент вызовов со временем доезда до 20 минут	от 95% до 100%  менее 95%	10  0	Ежеквартально
2	Своевременное, правильное оформление и ведение учетно-отчетной медицинской документации	0 1 и более случаев нарушений	5 0	Ежеквартально
3	Соблюдение этических и деонтологических норм в общении с коллегами, пациентами, родственниками пациентов	0 1 и более случаев нарушений	5 0	Ежеквартально
4	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	0 1 и более случаев нарушений	5 0	Ежеквартально
5	Правильный учет, хранение, обеспечение отделения медикаментами, спиртом, перевязочным материалом	0 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквартально
6	Отсутствие осложнений при выполнении медицинских манипуляций	0 1 и более случаев нарушений	5 0	Ежеквартально
7	Замечания от врачебного персонала	0 1 и более случаев нарушений	5 0	Ежеквартально
	<b>Итого:</b>		<b>45</b>	

**22. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
среднего медицинского персонала (заведующих ФАП)**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Своевременное, правильное оформление и ведение учетно-отчетной медицинской документации	0 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквартально
2	Своевременное выполнение врачебных назначений	0 1 и более случаев	10 0	Ежеквартально
3	Соблюдение этических и деонтологических норм в общении с коллегами, пациентами, родственниками пациентов	0 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквартально
4	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	0 1 и более фактов нарушений	10 0	Ежеквартально
5	Правильный учет, хранение, обеспечение медикаментами, спиртом, перевязочным материалом	100 % 1 и более фактов нарушений	5 0	Ежеквартально
6	Отсутствие осложнений при выполнении медицинских манипуляций	0 1 и более фактов нарушений	10 0	Ежеквартально
7	Замечания от врачебного персонала	0 1 и более случаев нарушений	7 0	Ежеквартально
	<b>Итого:</b>		<b>62</b>	

**23. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
среднего медицинского персонала (медицинские сестры ФАП)**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Своевременное, правильное оформление и ведение учетно-отчетной медицинской документации	0 1 и более случаев	10 0	Ежеквартально

		нарушений		
2	Своевременное выполнение врачебных назначений	0 1 и более случаев	10 0	Ежеквартально
3	Соблюдение этических и деонтологических норм в общении с коллегами, пациентами, родственниками пациентов	0 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквартально
4	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	0 1 и более фактов нарушений	10 0	Ежеквартально
5	Правильный учет, хранение, обеспечение медикаментами, спиртом, перевязочным материалом	100 % 1 и более фактов нарушений	5 0	Ежеквартально
6	Отсутствие осложнений при выполнении медицинских манипуляций	0 1 и более фактов нарушений	3 0	Ежеквартально
7	Замечания от врачебного персонала	0 1 и более случаев нарушений	3 0	Ежеквартально
	<b>Итого:</b>		<b>51</b>	

## 24. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

### главной медицинской сестры

№ п / п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Регистрация случаев несоблюдения требований условий хранения и контроля сроков годности лекарственных препаратов и изделий медицинского назначения	0 1 и более случаев нарушений	20	Ежеквартально
2	Регистрация случаев несвоевременного оформления заявок на получение, прием и распределение лекарственных препаратов и изделий медицинского назначения	0 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквартально
3	Наличие в актах замечаний и предписаний	0	10	Ежеквартально

	вышестоящих и надзорных органов	1 и более	0	тально
4	Наличие случаев внутрибольничных инфекций	0 1 и более	10 0	Ежеквар тально
5	Соблюдение этических и деонтологических норм в общении с коллегами, пациентами, родственниками пациентов	0 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквар тально
6	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	0 1 и более фактов нарушений	10 0	Ежеквар тально
7	Правильный учет, хранение, обеспечение медикаментами, спиртом, перевязочным материалом	100 % 1 и более фактов нарушений	10 0	Ежеквар тально
8	Своевременное, правильное оформление и ведение учетно-отчетной медицинской документации	0 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквар тально
9	Соблюдение средними медицинскими работниками норм этики и деонтологии	0 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквар тально
	<b>Итого:</b>		<b>100</b>	

### 25. Показатели и критерии оценки эффективности Деятельности уборщиков служебных помещений (ФАП)

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка %	Период ичность
1	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	100 % 1 и более случаев нарушений	20 0	Ежеквар тально
2	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб, обращений больных, персонала	0 1 и более случаев	20 0	Ежеквар тально
3	Своевременное и точное выполнение медицинских сестёр и фельдшеров в рамках своих должностных инструкций	отсутствие 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквар тально
4	Соблюдение бельевого режима	100 %	16	Ежеквар тально
5	Соблюдение правил этики и деонтологии	отсутствие 1 и более случаев	16 0	Ежеквар тально

		нарушений		
	<b>Итого:</b>		<b>82</b>	

**26. Показатели и критерии оценки эффективности  
Деятельности младшего медицинского персонала поликлиники**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	100 % 1 и более случаев нарушений	20 0	Ежеквартально
2	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб, обращений больных, персонала	0 1 и более случаев	20 0	Ежеквартально
3	Своевременное и точное выполнение главной медицинской сестры в рамках своих должностных инструкций	отсутствие 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквартально
4	Соблюдение бельевого режима	100 %	18	Ежеквартально
5	Соблюдение правил этики и деонтологии	отсутствие 1 и более случаев нарушений	18 0	Ежеквартально
	<b>Итого:</b>		<b>86</b>	

**27. Показатели и критерии оценки эффективности  
Деятельности младшего медицинского персонала стационара**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	100 % 1 и более случаев нарушений	3 0	Ежеквартально
2	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб, обращений больных, персонала	0 1 и более случаев	3 0	Ежеквартально
3	Своевременное и точное выполнение главной медицинской сестры и палатных мед.сестер в рамках своих должностных инструкций	отсутствие 1 и более случаев нарушений	3 0	Ежеквартально
4	Соблюдение бельевого режима	100 %	3	Ежеквартально

				тально
5	Соблюдение правил этики и деонтологии	отсутствие 1 и более случаев нарушений	3 0	Ежеквар тально
	<b>Итого:</b>		<b>15</b>	

**28. Показатели и критерии оценки эффективности  
Деятельности младшего медицинского персонала физиокабинета,  
лаборатории**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка %	Период ичность
1	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	100 % 1 и более случаев нарушений	20 0	Ежеквар тально
2	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб, обращений больных, персонала	0 1 и более случаев	20 0	Ежеквар тально
3	Своевременное и точное выполнение главной медицинской сестры и палатных мед.сестер в рамках своих должностных инструкций	отсутствие 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквар тально
4	Соблюдение бельевого режима	100 %	10	Ежеквар тально
5	Соблюдение правил этики и деонтологии	отсутствие 1 и более случаев нарушений	11 0	Ежеквар тально
	<b>Итого:</b>		<b>71</b>	

**29. Показатели и критерии оценки эффективности  
Деятельности прочего персонала (повара)**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодич ность
1	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу	0 1 и более случаев	7 0	Ежекварт ально
2	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб от персонала, обращений больных	0 1 и более случаев	7 0	Ежекварт ально

3	Соблюдение норм профессиональной этики и деонтологии	0 1 и более случаев нарушений	7 0	Ежеквартально
4	Наличие случаев нарушения трудовой дисциплины	0 1 и более случаев нарушений	7 0	Ежеквартально
<b>Итого</b>			<b>28</b>	

### 30. Показатели и критерии оценки эффективности

#### Деятельности прочего персонала (рабочего по обслуживанию зданий и сооружений)

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу	0 1 и более случаев	10 0	Ежеквартально
2	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб от персонала, обращений больных	0 1 и более случаев	10 0	Ежеквартально
3	Соблюдение норм профессиональной этики и деонтологии	0 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквартально
4	Наличие случаев нарушения трудовой дисциплины	0 1 и более случаев нарушений	5 0	Ежеквартально
<b>Итого</b>			<b>35</b>	

### 31. Показатели и критерии оценки эффективности

#### Деятельности прочего персонала (электромонтера)

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу	0 1 и более случаев	20 0	Ежеквартально
2	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб от персонала, обращений больных	0 1 и более случаев	20 0	Ежеквартально

3	Соблюдение норм профессиональной этики и деонтологии	0 1 и более случаев нарушений	20 0	Ежеквартально
4	Наличие случаев нарушения трудовой дисциплины	0 1 и более случаев нарушений	18 0	Ежеквартально
<b>Итого</b>			<b>78</b>	

### 32. Показатели и критерии оценки эффективности

#### Деятельности прочего персонала (техника-электрика)

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу	0 1 и более случаев	15 0	Ежеквартально
2	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб от персонала, обращений больных	0 1 и более случаев	10 0	Ежеквартально
3	Соблюдение норм профессиональной этики и деонтологии	0 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквартально
4	Наличие случаев нарушения трудовой дисциплины	0 1 и более случаев нарушений	9 0	Ежеквартально
<b>Итого</b>			<b>44</b>	

### 33. Показатели и критерии оценки эффективности

#### Деятельности прочего персонала (машинист по стирки белья)

п/п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу	0 1 и более случаев	6 0	Ежеквартально
2	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб от персонала, обращений больных	0 1 и более случаев	6 0	Ежеквартально



3	Соблюдение норм профессиональной этики и деонтологии	0 1 и более случаев нарушений	6 0	Ежеквартально
4	Наличие случаев нарушения трудовой дисциплины	0 1 и более случаев нарушений	6 0	Ежеквартально
<b>Итого</b>			<b>24</b>	

#### 34. Показатели и критерии оценки эффективности

Деятельности прочего персонала (кладовщика, машинистки, секретарь-машинистки, подсобного рабочего кухни, уборщика территории, уборщицы, уборщицы служебных помещений, сестра хозяйка)

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу	0 1 и более случаев	30 0	Ежеквартально
2	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб от персонала, обращений больных	0 1 и более случаев	20 0	Ежеквартально
3	Соблюдение норм профессиональной этики и деонтологии	0 1 и более случаев нарушений	30 0	Ежеквартально
4	Наличие случаев нарушения трудовой дисциплины	0 1 и более случаев нарушений	20 0	Ежеквартально
<b>Итого</b>			<b>100</b>	

#### 35. Показатели и критерии оценки эффективности

Деятельности прочего персонала (агента по снабжению)

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу	0 1 и более случаев	20 0	Ежеквартально
2	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб от персонала, обращений больных	0 1 и более	20 0	Ежеквартально

		случаев		
3	Соблюдение норм профессиональной этики и деонтологии	0 1 и более случаев нарушений	14 0	Ежеквартально
4	Наличие случаев нарушения трудовой дисциплины	0 1 и более случаев нарушений	14 0	Ежеквартально
	<b>Итого</b>		<b>68</b>	

**36. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников АУП (оператор ЭВМ, инженер по ОТ и ТБ, начальник хозяйственного отдела, специалист по ГО, мед. регистратор, сестра хозяйка ВОП, акушерка ОМК)**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу	0 1 и более случаев	30 0	Ежеквартально
2	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб от персонала, обращений больных	0 1 и более случаев	20 0	Ежеквартально
3	Соблюдение норм профессиональной этики и деонтологии	0 1 и более случаев нарушений	30 0	Ежеквартально
4	Наличие случаев нарушения трудовой дисциплины	0 1 и более случаев нарушений	20 0	Ежеквартально
	<b>Итого</b>		<b>100</b>	

**37. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников АУП (специалист отдела кадров, медицинский статистик)**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу	0 1 и более случаев	30 0	Ежеквартально
2	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб	0	20	Ежеквартально

	от персонала, обращений больных	1 и более случаев	0	ально
3	Соблюдение норм профессиональной этики и деонтологии	0 1 и более случаев нарушений	20 0	Ежеквартально
4	Наличие случаев нарушения трудовой дисциплины	0 1 и более случаев нарушений	15 0	Ежеквартально
	<b>Итого</b>		<b>85</b>	

### 38. Показатели и критерии оценки эффективности

#### Деятельности прочего персонала (программиста)

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу	0 1 и более случаев	10 0	Ежеквартально
2	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб от персонала, обращений больных	0 1 и более случаев	10 0	Ежеквартально
3	Соблюдение норм профессиональной этики и деонтологии	0 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквартально
4	Наличие случаев нарушения трудовой дисциплины	0 1 и более случаев нарушений	8 0	Ежеквартально
	<b>Итого</b>		<b>38</b>	

### 39. Показатели и критерии оценки эффективности

#### деятельности работников планово-экономического отдела, бухгалтерии

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Своевременный сбор и представление информации	100 %	20	Ежеквартально

2	Своевременный расчет индикаторов деятельности	100 %	20	Ежеквартально
3	Своевременное предоставление отчетности в вышестоящие организации и инстанции	В установленный срок В случае нарушения сроков	20	Ежеквартально
4	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб от персонала и пациентов	0 1 и более случаев нарушений	15 0	Ежеквартально
5	Наличие в актах проверок замечаний и предписаний вышестоящих и надзорных органов	0 1 и более	15 0	Ежеквартально
6	Наличие случаев нарушения трудовой дисциплины	0 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквартально
	<b>Итого:</b>		<b>100</b>	

#### 40. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности водителей скорой медицинской помощи

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Отсутствие ДТП, нарушений правил дорожного движения	100 % 1 и более случаев нарушений	3 0	Ежеквартально
2	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб от персонала, обращений больных	0 1 и более случаев	3 0	Ежеквартально
3	Выполнение функций по сопровождению и транспортировке больных (для стационаров)	отсутствие 1 и более случаев нарушений	3 0	Ежеквартально
4	Своевременное предоставление отчетности в бухгалтерию	В установленный срок В случае нарушения сроков	3 0	Ежеквартально
5	Соблюдение норм профессиональной этики и деонтологии	0 1 и более случаев нарушений	3 0	Ежеквартально
	<b>Итого:</b>		<b>15</b>	

#### 41. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего мед. персонала рентгенолаборанта

№	Показатель	Критерии	Оцен	Периоди
---	------------	----------	------	---------

п / п			ка %	чность
1	Своевременное, правильное оформление и ведение учетно-отчетной медицинской документации	0 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквартально
2	Качество выполняемых исследований	0 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквартально
3	Соблюдение этических и деонтологических норм в общении с коллегами, пациентами, родственниками пациентов	0 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквартально
4	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	0 1 и более фактов нарушений	10 0	Ежеквартально
5	Работа с аппаратурой и своевременность занесения результатов исследований в документацию	0 1 и более фактов нарушений	5 0	Ежеквартально
	<b>Итого:</b>		<b>45</b>	

**42. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего мед. персонала АП(медицинские сестры диетическая, процедурная, профилактики)**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Своевременное, правильное оформление и ведение учетно-отчетной медицинской документации	0 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквартально
2	Своевременное выполнение врачебных назначений	0 1 и более случаев	10 0	Ежеквартально
3	Соблюдение этических и деонтологических норм в общении с коллегами, родителями	0 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквартально
4	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	0 1 и более фактов нарушений	7 0	Ежеквартально

<b>Итого:</b>		<b>37</b>	
---------------	--	-----------	--

**43. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности водителей спец. машины**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка %	Периодичность
1	Отсутствие ДТП, нарушений правил дорожного движения	100 % 1 и более случаев нарушений	20 0	Ежеквартально
2	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб от персонала, обращений больных	0 1 и более случаев	10 0	Ежеквартально
3	Выполнение функций по транспортировке населения и мед.персонала	отсутствие 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквартально
4	Своевременное предоставление отчетности в бухгалтерию	В установленный срок В случае нарушения сроков	11 0	Ежеквартально
5	Соблюдение норм профессиональной этики и деонтологии	0 1 и более случаев нарушений	10 0	Ежеквартально
6	Замечания от руководства больницы	0 1 и более случаев	10 0	
	<b>Итого:</b>		<b>71</b>	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников устанавливаются при отсутствии дисциплинарных взысканий в течение отчетного периода.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### **о премировании работников Областного учреждения здравоохранения Верхнеландеховская центральная районная больница**

1. При наличии экономии фонда оплаты в учреждении устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

Премирование работников осуществляется по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения, согласно приложенных показателей:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- достижение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полнота подготовки отчетности;
- бережное отношение к имуществу учреждения;
- отсутствие нарушения правил внутреннего трудового распорядка, правил пожарной безопасности и охраны труда;
- отсутствие замечаний от руководства больницы и руководителей структурных подразделений.

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**РАЗРАБОТАНО НА ОСНОВАНИИ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА**  
**РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 31 ДЕКАБРЯ 2010 № 1233 «О ПОРЯДКЕ**  
**ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ**  
**МЕДИЦИНСКИМ ОРГАНИЗАЦИЯМ УСЛУГ ПО МЕДИЦИНСКОЙ**  
**ПОМОЩИ, ОКАЗАННОЙ ЖЕНЩИНАМ В ПЕРИОД БЕРЕМЕННОСТИ, В**  
**ПЕРИОД РОДОВ И В ПОСЛЕРОДОВЫЙ ПЕРИОД, А ТАКЖЕ ПО**  
**ДИСПАНСЕРНОМУ НАБЛЮДЕНИЮ РЕБЕНКА В ТЕЧЕНИЕ ПЕРВОГО**  
**ГОДА ЖИЗНИ.**

Региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации осуществляет оплату услуг согласно договора № 053 от 23.01.2015 года исходя из расчета 3000 руб. за каждую женщину, получившую соответствующие услуги в учреждениях здравоохранения, оказывающих амбулаторно-поликлиническую помощь женщинам в период беременности.

При оказании амбулаторно-поликлинической помощи женщинам в период беременности качество медицинской помощи оценивается отсутствием следующих критериев:

- а) антенатальная гибель плода;
- б) врожденные аномалии развития, не выявленные во время беременности;
- в) разрыв матки до госпитализации;
- г) несвоевременная госпитализация при гестозе средней степени тяжести;
- д) несвоевременная госпитализация при переносенной беременности.

При отсутствии указанных критериев на оплату труда врачей-специалистов и среднего медицинского персонала направляются средства в размере 45 процентов от суммы распределяемых средств.

При наличии одного или более критериев на оплату труда врачей-специалистов и среднего медицинского персонала направляются средства в размере от 35 до 44 процентов от суммы распределяемых средств за каждый конкретный случай.

При невыполнении одного и более выше указанных критериев сумма на оплату труда уменьшается на 2% за каждый критерий.



Средства, на обеспечение медикаментами женщин в размере – 20% от суммы перечисленных средств, оснащение мед. оборудованием, инструментарием, мягким инвентарем – 35%

Распределение средств направленных на оплату труда медперсонала осуществляется руководителем в зависимости от качества мед. помощи.

Средства на оплату труда распределяется следующим образом:

- врач акушер-гинеколог - 95%;
- лаборант – 5%

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО  
ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ

\_\_\_\_\_  
/Шубина И.А./

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Главный врач  
ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ

\_\_\_\_\_  
/Швецова О.В./

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016г.

**НОРМЫ  
РАСХОДА МОЮЩИХ СРЕДСТВ  
ПО ОБУЗ ВЕРХНЕЛАНДЕХОВСКАЯ ЦРБ  
НА МЕСЯЦ (кг, мл)**

Наименование подразделения	Стиральный порошок (кг)	Мыло жидкое с антисептическим эффектом (мл)	Сода (кг)
Неврологический кабинет	-	0,100	-
Прачечная	5,0	0	-
Процедурный кабинет	-	0,200	-
Зубной кабинет	-	0,200	-
Хирургический кабинет	-	0,100	-
Кабинет врача акушера-гинеколога	-	0,100	-
Процедурная круглосуточный стационар	-	0,500	-
Кабинет функциональной диагностики	-	0,100	-
Клиническая лаборатория	-	0,100	-
Кухня	-	0,200	5,0
Детская консультация	-	0,200	-
Физиотерапевтический кабинет	-	0,100	-
СМП	-	0,500	-
Перевязочная СМП	-	0,100	-
Терапевтический кабинет	-	0,100	-

**Приложение № 3**

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО  
ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ

\_\_\_\_\_  
/Шубина И.А./

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Главный врач  
ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ

\_\_\_\_\_  
/Швецова О.В./

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016г.

**НОРМЫ  
РАСХОДА МОЮЩИХ СРЕДСТВ  
ПО ОБУЗ ВЕРХНЕЛАНДЕХОВСКАЯ ЦРБ  
НА КВАРТАЛ (мл)**

Наименование подразделения	Мыло жидкое с антисептическим эффектом (мл)
Барановский ФАП	0,400
Засекинский ФАП	0,400
Симаковский ФАП	0,400
Отделение общей врачебной практики с. Мыт	0,400

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ПК  
ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ

\_\_\_\_\_  
/Шубина И.А./

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Главный врач  
ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ

\_\_\_\_\_  
/Швецова О.В./

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016г.

**П Р А В И Л А**  
**ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ,**  
**РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ ОБУЗ ВЕРХНЕЛАНДЕХОВСКАЯ ЦРБ**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка имеют цель обеспечить укрепление дисциплины труда, правильную организацию, безопасные условия труда, полное и рациональное использование рабочего времени, качественные и количественные показатели в обслуживании отдыхающих.

**2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ.**

2.1. При приеме на работу администрация обязана потребовать от поступающего:

- Предъявления трудовой книжки;
- Предъявление паспорта, военного билета;
- При приеме на работу запрещается требовать документы помимо предусмотренных законом;
- При приеме на работу, требующую специальных знаний, администрация вправе потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об окончании высшего или среднего специального учебного заведения.

2.2. Эффективный контракт заключается в письменной форме. При приеме на работу оформляется приказом по ЦРБ. Приказ объявляется работнику под роспись, фактическое допущение к работе считается заключением эффективного контракта, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

Работнику, приглашенному на работу в порядке перевода из другого предприятия, учреждения, организации по согласованию между руководителями, не может быть отказано в заключении Эффективного контракта.

### 2.3. Эффективные контракты заключаются:

- На неопределенный срок;
- На время выполнения определенной работы.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях предусмотренных законом.

### 2.4. Запрещается необоснованный отказ в приеме на работу.

### 2.5. При зачислении рабочего или служащего на работу и при переводе его на другую работу администрация обязана:

- Разъяснить рабочему или служащему его права и обязанности, условия оплаты его труда, ознакомить с порядком работы в учреждении, со способами обращения с аппаратурой, инструментами, оборудованием;
- Ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка, проинструктировать его по технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной охране.
- 2.6. Лицам, поступившим на работу впервые, не позднее 5 дней со дня приема на работу оформляется запись в трудовую книжку, приобретенную за счет средств работника.
- 2.7. Срок испытания при приеме на работу, если иное не установлено законодательством, не может превышать 3-х месяцев. В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительным причинам.
- 2.8. При неудовлетворительном результате испытания, освобождение работника от работы производится администрацией без согласования с профкомитетом и без выплаты выходного пособия.
- 2.9. Администрация предприятия не вправе требовать от рабочего или служащего выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
- 2.10. Перевод на другую работу в том же предприятии или на другие предприятия – допускается только с согласия работника, за исключением случаев временного перевода в случае производственной необходимости и в случае простоя.
- 2.11. Увольнение с работы оформляется приказом администрации.

2.12. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели, по истечении 2-х недельного срока администрация не вправе задерживать производство расчета и освобождения от работы увольняемого по собственному желанию.

2.13. В день увольнения администрация обязана выдать рабочему или служащему его трудовую книжку с записью об увольнении и произвести расчет,

причина увольнения должна быть указана в точном соответствии с формулировками действующего трудового законодательства. Трудовая книжка совместителя выдается по месту основной работы.

### **3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ, РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ.**

#### 3.1. Администрация обязана:

- Правильно организовать труд рабочих и служащих;
- Организовать дежурство и работу отдельных смен;
- Закрепить за каждым работником и служащим определенное рабочее место, аппаратуру, приказы и т.д.;
- Создать условия для улучшения качества медицинского обслуживания;
- Укреплять производственную и трудовую дисциплину;
- Осуществлять обеспечение здоровых и безопасных условий труда. Внедрить современные средства техники безопасности и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний рабочих и служащих;
- Обеспечить выделение специальных мест для принятия пищи;
- Ежемесячно составлять графики сменности и вывешивать их на видное место в отделении;
- Обеспечить надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условиях работы, соответствующие единым межотраслевым правилам по охране труда, санитарным правилам и нормам, разрабатываемым и утвержденным в порядке, установленном законодательством;
- Проводить инструктаж рабочих и служащих по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и др. правилам охраны труда.

Табели и графики работы утверждаются главным врачом ЦРБ.

#### 3.2. Всем работникам предоставляется отпуск с сохранением места работы и заработка.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ЦРБ продолжительностью 28 календарных дней в расчете на 6-ти дневную рабочую неделю.

Ежегодный оплачиваемый отпуск за второй и последующие годы предоставляется в соответствии с графиком отпусков, составляемого на каждый календарный год, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года, утверждаемого главным врачом по согласованию с выбранным профорганом и доводится до сведения всех сотрудников.

### 3.3. Рабочие и служащие обязаны:

- Выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку;
- Постоянно повышать свою квалификацию;
- Соблюдать установленный порядок использования инструментария, приборов, медикаментов;
- Своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать производительность труда, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу предприятия;
- Содержать в порядке и чистоте свое рабочее место.

## **4. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

**(в соответствии со ст. 191 ТК РФ).**

4.1. Администрация поощряет работников за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества работы, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе.

4.2. Применяются следующие меры поощрения:

- Объявление благодарности;
- Выдача премий;
- Награждение ценным подарком;
- Награждение почетной грамотой;

4.3. Поощрения объявляются приказом по ЦРБ и заносятся в трудовую книжку в соответствии с правилами их ведения.

4.4. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии.

## **5. ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

5.1. За нарушение трудовой дисциплины администрация ЦРБ применяет следующие виды взыскания:

- Замечание;
- Выговор;
- Увольнение (глава 13 ст. 81 ТК РФ).

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

5.2. До применения взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

5.3. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске. Взыскание не может быть применено позднее 6-ти месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверке финансово-хозяйственной деятельности – не позднее двух лет со дня его совершения.

За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ о применении взыскания объявляется работнику под роспись.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законом.

5.4. По истечении года при отсутствии новых нарушений и новых дисциплинарных взысканий дисциплинарное взыскание снимается (без издания специального приказа); при их наличии – действие первоначального взыскания сохраняет силу.

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

5.6. Администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ.**

6.1. Время работы по функциональным подразделениям ЦРБ устанавливается следующее:

- Административный аппарат (гл. врач, заместители главного врача, главная м/с, служащие централизованной бухгалтерии, отдел кадров, акушерка орг. методкабинета, мед. статист) с 8.00 до 17.00 с перерывом на обед с 12.00 до 13.00 по пятидневной рабочей неделе, при ненормированном рабочем дне;
- Амбулаторно-поликлиническое отделение с 07.30 до 20.00;
- Стационарное отделение ЦРБ работают круглосуточно, продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы определяются:
- а.) врачебного звена с 8.00 согласно Приложения №5 из расчета по пяти дневной рабочей неделе с учетом совместительства по графикам,



утвержденным администрацией отделения по согласованию с профгруппами, с соблюдением месячной нормы рабочего времени;

б.) среднего и младшего персонала – графиками сменности, утвержденными администрацией отделения по согласованию с профкомом, из расчета 12-часовой смены с соблюдением установленной месячной нормы рабочего времени. Работа ночной смены устанавливается без права на ночной сон-отдых, что компенсируется в соответствии с Законодательством о труде.

- в.) скорая медицинская помощь работает круглосуточно – продолжительность ежедневной работы, а также время начала и окончания ее, определяется графиком сменности фельдшеров и шоферов СМП, утвержденными администрацией по согласованию с профкомом, с соблюдением месячной нормы рабочего времени, из расчета 12-часовой смены. Работа в ночную смену устанавливается без права на ночной сон-отдых, что компенсируется в соответствии с Законодательством о труде. Установить продолжительность рабочего времени в исключительных случаях до 24ч., с согласия работника;
- г.) для среднего звена ОВОП с. Мыт и ФАПов с 8.30 до 15.18 при шестидневной рабочей неделе 6,25 в день, для прочего персонала с 8.30 до 11.48 при шестидневной рабочей неделе 3.18 в день.
- д.) для работников хоз. группы – из расчета 8-ми часового рабочего дня по 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00 до 17.00 с учетом совместительства с соблюдением месячной нормы рабочего времени.

6.2. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к работе в данный рабочий день (смену).

6.3. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки, медицинский работник ставит известность об этом администрацию отделения или ЦРБ, которая обязана немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

6.4. Перерывы для отдыха и приема пищи для работающих в день устанавливаются администрацией по согласованию с профкомом и обуславливаются в графике.

В отделениях стационара при непрерывной сменности работ сменному персоналу должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени, что устанавливается администрацией отделений по согласованию с профкомом.

6.6. Применение сверхурочных работ производятся лишь в исключительных случаях – оказание экстренной помощи и неотложной лечебной и диагностической помощи в случаях, непосредственно угрожающих здоровью и жизни больного. Компенсация за сверхурочные работы производится в соответствии с Законодательством о труде ( ст.152 ТК РФ )

6.7. Запрещается в рабочее время:

- Отстранять работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения различного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью (за исключением выполнения государственных обязанностей и мероприятий, связанных с повышением квалификации);
  - Созывать собрания, заседания и совещания по общественным делам.
- Разрешается в рабочее время проводить производственные совещания, а также собрания трудовых коллективов, заседания и совещания, решающие непосредственные производственные задачи.

**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель ППО  
ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ

/Шубина И.А./  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

**Приложение № 5**  
**УТВЕРЖДАЮ:**  
Главный врач  
ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ

/Швецова О.В./  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2016г.

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
**ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, РАБОТА В**  
**КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ**  
**(ПЯТИДНЕВНАЯ РАБОЧАЯ НЕДЕЛЯ)**

Таблица №1

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность сокращенного рабочего дня при 5-дневной рабочей неделе
1.	Врач рентгенолог	6.0
2.	Рентгенолаборант	6.0
3.	Санитарка рентгеновского кабинета	6.0
4.	Зубной врач	6.36
5.	Медсестра физиотерапевтического кабинета	6.36
6.	Санитарка физиотерапевтического кабинета	6.36
7.	Врач хирург	6.36
8.	Врач невролог	6.36
9.	Врач акушер-гинеколог	6.36
10.	Медсестра функциональной диагностики	6.36
11.	Лаборант клинической лаборатории	7.12
12.	Санитарка лаборатории	7.12
13.	Врач терапевт участковый	7.42
14.	Медсестра участкового терапевта	7.42
15.	Врач педиатр участковый	7.42
16.	Медсестра педиатра участкового	7.42
17.	Медсестры палатные	7.42
18.	Акушерка женской консультации	7.42
19.	Медсестра хирургического кабинета	7.42
20.	Медрегистратор	7.42
21.	Врач общей практики	7.42
22.	Медсестра неврологического кабинета	7.42
23.	Медсестра процедурного кабинета	7.42
24.	Медсестра ДДУ	7.42
25.	Медсестра стерилизационной	7.42

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
**ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, РАБОТА В**  
**КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ**  
**(ШЕСТИДНЕВНАЯ РАБОЧАЯ НЕДЕЛЯ)**

Таблица №1

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность сокращенного рабочего дня при 5-дневной рабочей неделе
1.	Заведующий ФАП, медицинская сестра ФАП	6.25
2.	Медицинская сестра, фельдшер ОВОП	6.25
3.	Лаборант ОВОП	6.0

**Приложение № 6****СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО  
ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ

\_\_\_\_\_  
/Шубина И.А./

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Главный врач  
ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ

\_\_\_\_\_  
/ Швецова О.В./

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016г.

**П Е Р Е Ч Е Н Ь  
РАБОТНИКОВ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ, ДЛЯ КОТОРЫХ  
УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должностей</b>	<b>Продолжительность (календарных дней)</b>
1.	Главный врач	14
2.	Зам. главного врача по медобслуживанию	14
3.	Главный бухгалтер	14
4.	Начальник хоз. отдела	14
5.	Ведущий экономист	14
6.	Главная медсестра	14
7.	Секретарь - машинистка	14
8.	Специалист отдела кадров	14
9.	Медицинский статистик	14
10.	Акушерка организационно методического кабинета	14
11.	Специалист по ГО	14
12.	Бухгалтер 1 категории	14
13.	Бухгалтер 2 категории	14
14.	Бухгалтер по учету материальных ценностей	14
15.	Агент по снабжению	14
16.	Оператор ЭВМ	7

**Приложение № 7**

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО  
ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ

\_\_\_\_\_  
/Шубина И.А./

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Главный врач  
ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ

\_\_\_\_\_  
/Швецова О.В./

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2016г.

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ, ДЛЯ КОТОРЫХ  
УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК СОГЛАСНО  
ПРИКАЗА МЗ №524 ОТ 04.07.1988 г. «О ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОТПУСКЕ  
МЕДИЦИНСКИХ И АПТЕЧНЫХ РАБОТНИКОВ»**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должностей</b>	<b>Продолжительность (календарных дней)</b>
1.	Врачи	14
2.	Средний медперсонал	14
3.	Младший медперсонал	14
4.	Уборщик служебных помещений	14
5.	Водитель спец. машины	7
6.	Повар	7
7.	Электромонтер	7

**Приложение № 8**

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО  
ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ

\_\_\_\_\_  
/Шубина И.А./

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Главный врач  
ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ

\_\_\_\_\_  
/Швецова О.В./

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016г.

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА,  
ДЛЯ КОТОРЫХ УСТАНАВЛИВАЕТСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК.**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должностей</b>	<b>Продолжительность (календарных дней)</b>
1.	Рентгеновский кабинет:	
	Врач рентгенолог	21
	Рентгенолаборант	21
	Санитарка	21

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО  
ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ

\_\_\_\_\_  
/Шубина И.А./

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Главный врач  
ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ

\_\_\_\_\_  
/Швецова О.В./

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016г.

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**ПРОФЕССИЙ, ПО КОТОРЫМ В ДНИ РАБОТЫ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ  
БЕСПЛАТНАЯ ВЫДАЧА МОЛОКА  
(0,5 Л. В СМЕНУ)**

**1. РЕНТГЕНОЛОГИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ**

- рентгенолог;
- рентгенолаборант;
- санитарка.

**2. ФИЗИОТЕРАПЕВТИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ**

- медсестра;
- санитарка.

**3. КЛИНИЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ**

- лаборант, лаборант ОВОП с. Мыт;
- санитарка.

**Приложение № 10**

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ПК  
ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ

\_\_\_\_\_  
/Шубина И.А./

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Главный врач  
ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ

\_\_\_\_\_  
/Швецова О.В./

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016г.

**ТИПОВЫЕ ОТРАСЛЕВЫЕ НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ  
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ  
СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ  
УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ.**

(Выписка из Приложения № 11 к Постановлению Министерства труд и социального развития РФ от 29.12.97г. № 68 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, санитарной обуви и других средств индивидуальной защиты», с изменениями от 5 мая 2012 года №508).

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование спецодежды, спец. обуви и других СИЗ	Срок носки на месяц
Лечебно-профилактические учреждения			
1.	Врачи и средний медперсонал в перевязочных	- фартук непромокаемый - перчатки резиновые	Дежурный До износа
2.	Врачи, средний медперсонал процедурных кабинетов, хирургических, стоматологических кабинетов	- фартук непромокаемый - перчатки резиновые	Дежурный Дежурный
3.	Врачи, средний медперсонал, младший медперсонал, сестра-хозяйка	- костюм х/б – 3 шт. - тапочки кожаные на резиновой или кожаной подошве, - перчатки резиновые	36  12
4.	Врачи, средний и младший медперсонал	При выездах и выходах на участки: - плащ из ткани «плащ-палатка» с капюшоном или из ткани «дрилл-саржа» - сапоги резиновые	Дежурный
5.	Врачи, средний и младший медперсонал, работающие в рентгеновских кабинетах	- фартук и юбка из просвинцованой резины, - перчатки из просвинцованой резины, - перчатки х/б, - очки для адаптации. При проявлении рентгеновских пленок дополнительно: - фартук непромокаемый, - перчатки резиновые.	Дежурный  Дежурные  Дежурные До износа  Дежурный Дежурные



6.	Средний и младший медперсонал лаборатории	- халат х/б, - фартук, прорезиненный с нагрудником, - перчатки резиновые, - очки защитные. На мойке посуды дополнительно: - галоши резиновые.	Дежурный Дежурный  Дежурные Дежурные Дежурные
7.	Средний медперсонал светоэлектролечебных кабинетов	- перчатки диэлектрические, - очки защитные.	Дежурные До износа
8.	Младший медперсонал, занятый мойкой посуды, плевательниц и др. мед. инвентаря	- фартук непромокаемый, - галоши резиновые, - перчатки резиновые.	Дежурный Дежурные Дежурные
Прачечные			
9.	Машинист по стирке белья	- халат х/б – 2 шт., - фартук непромокаемый, - сапоги резиновые	18 дежурный дежурные
10.	Слесарь-ремонтник и электромонтер по обслуживанию электрооборудования, занятые на ремонте и обслуживании прачечного оборудования, водопровода и канализации.	- комбинезон х/б, - сапоги резиновые, - перчатки резиновые, - рукавицы комбинированные.	12 дежурные дежурные 12
11.	Уборщик производственных помещений	- халат х/б, - галоши резиновые, - перчатки резиновые, - косынка или колпак х/б.	12 12 дежурные 12
Общие профессии			
12.	Водитель санитарного автомобиля	- халат х/б, - перчатки х/б. Зимой при работе в автомобиле с не отапливаемой кабиной дополнительно: - куртка х/б на утепляющей подкладке.	12 12  30

**Приложение № 11**

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО  
ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ

\_\_\_\_\_  
/Шубина И.А./

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Главный врач  
ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ

\_\_\_\_\_  
/Швецова О.В./

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2016г.

**НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ САНИТАРНО-ГИГИЕНИЧЕСКОЙ  
ОДЕЖДЫ, САНИТАРНОЙ ОБУВИ И САНИТАРНЫХ  
ПРИНАДЛЕЖНОСТЕЙ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ  
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ.**

(Выписка из Приложения № 11 к Постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 29.12.97 г. № 68 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, санитарной обуви»).

№ п/п	Наименование профессии и должностей	Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей	Кол-во предметов в на работника	Срок носки в месяцах
1.	Врачи, лаборанты, средний и младший медперсонал, сестры-хозяйки, рентгенолаборанты, уборщицы ЛПУ	- халат х/б, - колпак или косынка х/б, - полотенце, <b>ПРИМЕЧАНИЕ:</b> Среднему и младшему медперсоналу вместо халата можно выдавать: - платье х/б, - фартук х/б При работе в перевязочных комнатах стационаров, дополнительно: - платье х/б (для женщин), - костюм х/б (для мужчин), - бахилы.	4 4 4  4 4  3 3 3	24 24 24  24 24  24 24 дежур.
2	Работникам СМП	Фельдшерам СМП: - костюм х/б - костюм х/б на утепленной подкладке - халат х/б Водителям СМП: - костюм х/б	1  1 1 1	24  36 24 24

		- костюм х/б на утепленной подкладке	1	36
<b>Работники кухни и столовых</b>				
3.	Диетическая сестра	- халат х/б - колпак или косынка х/б - тапочки	3 3 1	24 24 8
4.	Повар	- колпак или косынка х/б, - куртка х/б, - нарукавники, - брюки или юбка х/б, - фартук х/б, - тапочки, - полотенце для рук, - полотенце для лица	4 4 4 4 2 1 4	24 24 24 24 12 6 дежур. 24
5.	Подсобные рабочие и уборщицы	- халат из плотной х/б ткани, - колпак или косынка х/б, - фартук с нагрудником из плотной ткани, - тапочки.	3 3 2 1	24 24 12 6
<b>Общие профессии</b>				
6.	Электромонтер, слесарь и др. работники на время работы в лечебных кабинетах, больничных и клинических отделениях	- халат х/б, - костюм х/б		Дежур. Дежур.
7.	Кладовщики, подсобные рабочие кладовых пищевых продуктов и продовольственных складов.	- халат х/б, - колпак или косынка х/б, При работе в не отапливаемых складах дополнительно: - куртка х/б на утепленной подкладке	3 3	24 24 дежур.
8.	Уборщик территории	- костюм х/б - рукавицы	1 6	12 12
9.	Водитель	- халат х/б - перчатки х/б	1 6	12 12
10.	Специалист по ГО	- халат х/б	2	12

Приложение № 12

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО  
ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ

\_\_\_\_\_  
/Шубина И.А./

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Главный врач  
ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ

\_\_\_\_\_  
/Швецова О.В./

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2016г.

**СОГЛАШЕНИЕ  
ПО ОХРАНЕ ТРУДА ОБУЗ ВЕРХНЕЛАНДЕХОВСКАЯ ЦРБ  
НА 2016г.**

№ п/п	Наименование	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответственный за мероприятие	Кол-во раб. которым улучшаются условия труда	
							Всего	в т.ч. женщины
1.	Облучатель – рециркулятор СН-211-115 «Армед»	шт.	1	1500 руб.	до 01.12. 2016г	Главная медсестра Валугина С.П.	4	4

**Приложение № 13**

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО  
ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ

/Шубина И.А./

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Главный врач  
ОБУЗ Верхнеландеховская ЦРБ

/Швецова О.В./

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2016г.

**П Е Р Е Ч Е Н Ь  
ПРОФЕССИЙ МЕДИЦИЕСКИХ РАБОТНИКОВ ЦРБ, ПОДЛЕЖАЩИХ  
ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ И ПЕРИОДИЧЕСКИМ ОСМОТРАМ СОГЛАСНО ПРИКАЗА №  
302н ОТ 12.04.2011г. МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РФ «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ  
ПЕРЕЧНЕЙ ВРЕДНЫХ И (ИЛИ) ОПАСНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ  
И РАБОТ, ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ ПРОВОДЯТСЯ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ  
И ПЕРИОДИЧЕСКИЕ МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ (ОБСЛЕДОВАНИЯ), И  
ПОРЯДКА ПРОВЕДЕНИЯ ЭТИХ ОСМОТРОВ (ОБСЛЕДОВАНИЙ) (В НОВОЙ  
РЕДАКЦИИ)**

Профессия	Опасные и вредные вещества и прочие факторы	Периодичность осмотров	Участие врачей специалистов	Лабораторные и функциональные исследования	Обязательный осмотр при поступлении на работу
Клинические лаборанты	кислоты, щелочи, заразный материал, зрительно напряженная работа	1 раз в год	терапевт, отоларинголог, невропатолог, дерматолог, гинеколог, офтальмолог	анализ крови общий, обследование на гельминты, кровь на RW, СПИД, австр. а/г, флюорограф	терапевт офтальмолог дерматолог, гинеколог кровь на RW, СПИД, австр. а/г, флюорограф
Процедурная медсестра	антибиотики	1 раз в год	терапевт, отоларинголог, офтальмолог, дерматолог, гинеколог	кровь на RW, СПИД, австр. а/г, флюорограф, анализ крови общий,	терапевт дерматолог, кровь на RW, флюорограф
Работники лечебно-профилактического учреждения	антибиотики	2 раз в год	терапевт, дерматолог, флюорограф 1 раз в год	анализ крови общий, кровь на RW, мазки на BL	терапевт дерматолог, флюорограф мазки на BL бак.ан. кала кал на я/г
Работники физиокабинета	Ультразвуковое Эл. магн. поле токи высокой частоты ультрафио-	1 раз в год	терапевт, офтальмолог, невролог, флюорограф	ан. крови с лейкоцитарной формулой + ретикулоциты, тромбоциты	терапевт невролог, кровь на RW, флюорограф

	летовое облучение				
Работники детского отделения	декретированная группа	4 раза в год	терапевт 2 р. в год дерматолог 4 р. в год отоларинголог 2 р. в год стоматолог 2 р. в год гинеколог 1 р. в год флюорограф 1 р. в год	кровь на RW 2 р. в год, СПИД 1 р. в год, австр. а/г 1 р. в год, мазки на BL 4 р. в год, кал на я/г 1 р. в год	терапевт стоматолог дерматолог, гинеколог отоларинголог, кровь на RW, СПИД, флюорограф, мазки на BL из зева, носа, бак.ан. кала кал на я/г, мазки на ГН
Работники гинекологического отделения, женской консультации	декретированная группа	4 раза в год	терапевт 1 р. в год дерматолог 4 р. в год отоларинголог 2 р. в год стоматолог 2 р. в год гинеколог 1 р. в год флюорограф 1 р. в год	кровь на RW 2 р. в год, СПИД 1 р. в год, австр. а/г 1 р. в год, мазки на BL 2 р. в год, кал на я/г 1 р. в год, мазки на ГН 4р. в год	терапевт стоматолог дерматолог, гинеколог отоларинголог, кровь на RW, СПИД, флюорограф, мазки на BL из зева, носа, бак.ан. кала кал на я/г, мазки на ГН
Работники хирургического отделения	декретированная группа	4 раза в год	терапевт 1р. в год дерматолог 4 р. в год отоларинголог 2 р. в год стоматолог 2 р. в год гинеколог 1 р. в год флюорограф 1 р. в год	кровь на RW 2 р. в год, СПИД 1 р. в год, австр. а/г 1 р. в год, мазки на BL 4 р. в год, кал на я/г 1 р. в год мазки на ГН 4р. в год	терапевт стоматолог дерматолог, гинеколог отоларинголог, кровь на RW, СПИД, флюорограф, мазки на BL из зева, носа, бак.ан. кала кал на я/г, мазки на ГН
Работники пищеблока	декретированная группа	4 раза в год	терапевт, отоларинголог, флюорограф дерматолог, гинеколог стоматолог	мазки на ГН кровь на RW, кал на я/г, мазки из зева, носа на BL,	терапевт стоматолог дерматолог, гинеколог отоларинголог, кровь на RW, СПИД, флюорограф, мазки на BL из зева, носа, бак.ан. кала кал на я/г, мазки на ГН
Персонал прачечной	заразный материал, моющие средства, шум	2 раза в год	терапевт, отоларинголог, флюорограф дерматолог, гинеколог стоматолог	мазки на ГН кровь на RW, кал на я/г	терапевт стоматолог дерматолог, гинеколог отоларинголог, кровь на RW, СПИД,

					флюорограф, мазки на VL из зева, носа, бак.ан. кала кал на я/г, мазки на ГН
Водители	шум, напряжение зрение, вибрация, этил. бензин	1 раз в год	терапевт, отоларинголог, флюорограф 1 р. в год, психиатр, невролог хирург, офтальмолог	кровь на группу крови и резус фактор, кровь с формулой, ЭКГ, кровь на RW,	терапевт, отоларинголог, флюорограф 1 р. в год, психиатр, невролог хирург, офтальмолог, Анализ крови на группу крови и резус фактор и общий анализ крови нарколог