

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного учреждения
здравоохранения Ярославской области
Ярославская центральная районная больница

(ГУЗ ЯО Ярославская ЦРБ)

на 2025 – 2028 годы

Утвержден на общем собрании
(конференции) работников

протокол от 01.08.2025 года

2025 г.

Администрация Ярославского муниципального района
Проведена уведомительная регистрация
Регистрационный № 19/2025/01.01 2025
Ведущий специалист: <i>Бешманова Ю</i>

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Государственного учреждения здравоохранения Ярославской области Ярославская центральная районная больница (ГУЗ ЯО Ярославская ЦРБ), далее учреждения; направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, регионального отраслевого соглашения и настоящего договора.

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

1.1. Стороны настоящего договора.

Сторонами настоящего договора являются: Государственное учреждение здравоохранения Ярославской области Ярославская центральная районная больница в лице главного врача Виноградовой Анны Юрьевны, именуемого в дальнейшем работодатель, и работники Государственного учреждения здравоохранения Ярославской области Ярославская центральная районная больница в лице председателя первичной профсоюзной организации учреждения Долотцева Олега Валерьевича.

1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и льгот с учетом экономических возможностей учреждения и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Действие коллективного договора (ст. 43 ТК РФ).

1.3.1. Настоящий договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие настоящего договора на срок не более трех лет.

1.3.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.3.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с главным врачом учреждения и сменой руководителя профсоюзной организации.

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

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

1.3.6. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.4. Соотношение коллективного договора с Региональным отраслевым соглашением.

Нормы Регионального отраслевого соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными РФ и

нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора.

1.5. Общие обязательства сторон.

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

- принимать меры к обеспечению стабильного финансового положения учреждения;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки и порядке, установленные коллективным договором и иными нормативно-правовыми актами;

- предоставлять работу в соответствии с трудовым договором между работником и работодателем;

- создавать безопасные условия труда;

- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей согласно должностных инструкций;

- повышать профессиональный уровень работников;

- реализовывать программы социальной защиты работников.

1.5.2. Работодатель признает профком единственным представителем работников учреждения в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.5.3. При принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с профкомом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.5.4. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения в рамках настоящего договора профком обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины в учреждении, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

- содействовать стабилизации финансового положения учреждения;

- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда.

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

1.5.6. В течение срока действия настоящего договора комиссией по ведению коллективных переговоров в него могут вноситься изменения и дополнения по взаимной договоренности сторон. (ст. 44 ТК РФ).

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

1.5.8. Стороны обязуются вносить вопрос о начале переговоров по заключению нового коллективного договора или о продлении срока действующего не менее чем за 3 месяца до окончания действия настоящего коллективного договора. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа (ст. 36 ТК РФ).

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры с работниками заключаются на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Региональным отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

2.6. Изменение трудового договора осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством (глава 12 ТК РФ).

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.8. Прекращение трудового договора производится в порядке, установленном трудовым законодательством (глава 13 ТК РФ).

2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и главой 27 ТК РФ.

2.10. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров производится в установленном законом порядке (глава 60 ТК РФ) созданной комиссией по разрешению трудовых споров или в судебном порядке.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Работодатель обязуется обеспечивать:

3.1. Нормальную продолжительность рабочего времени для работников учреждения не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для медицинских работников - сокращенную продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

3.2. Для работников в связи с нервно-психическим напряжением в труде, для работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 и на основании специальных нормативно-правовых актов, а также сокращенную продолжительность рабочего времени:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочей недели, установленная медицинским работникам подведомственных подразделений в соответствии со статьей 350 ТК РФ, не зависит от результатов специальной оценки условий труда.

3.3. Конкретная продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение №1 к коллективному договору**).

3.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

3.5. Продолжительность ежедневной работы (смены)

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов,
- в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов (ст. 94 ТК РФ).

3.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

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

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

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

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, и другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.8. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст.97 ТК РФ).

Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором: для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ); если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе производится в соответствии со ст.99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.9. Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ

для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст.103 ТК РФ).

3.10. Суммированный учет рабочего времени. В учреждении применяется суммированный учет рабочего времени для того, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетным периодом для медицинского персонала и прочего персонала, работающего в круглосуточном режиме и/или занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда считается квартал.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. (ст. 104 ТК РФ).

3.11. При осуществлении медицинскими работниками дежурств на дому устанавливается суммированный учет рабочего времени. Время начала и окончания дежурства на дому определяется графиком работы, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома. В случае вызова на работу медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается в размере часа рабочего времени за каждый час оказания медицинской помощи и следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно. При этом время дежурства на дому в учетном периоде корректируется таким образом, чтобы общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому, учитываемого в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому, не превышала норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период. Порядок учета времени следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно устанавливается локальным нормативным актом по согласованию с профкомом. Работодатель обязуется вести учет времени пребывания работника дома в режиме ожидания вызова на работу, времени, затраченного на оказание медицинской помощи, и времени следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно в случае вызова его на работу во время дежурства на дому.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

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

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливать продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 ТК РФ).

Инвалидам предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней (ст.23 Федерального закона от 24.11.95 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

4.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглаше-

нию сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. (122 ТК РФ).

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

4.4. Выполнять требования ст. 124 ТК РФ, в соответствии с которой запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.5. В соответствии с законодательством (ст.116 ТК РФ) работникам учреждения предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ) в соответствии с **Приложением № 4** к коллективному договору;

- за особый характер работы (ст. 118 ТК РФ) (**Приложение № 5** к коллективному договору);

- за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ) (**Приложение № 6** к коллективному договору).

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

Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчислять в календарных днях и максимальным пределом не ограничивать (ст. 120 ТК РФ).

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

Отдельным категориям работников дополнительно предоставлять отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128, 263 ТК РФ) в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в год:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет (ст.263 ТК РФ);

- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст.263 ТК РФ);

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет (ст.263 ТК РФ);

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери (ст.263 ТК РФ);

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) (ст.128 ТК РФ);

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (ст.128 ТК РФ).

Работающим инвалидам предоставлять дополнительно отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году (с.128 ТК РФ), ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней в году (ст.16 ФЗ от 12.01.95 5-ФЗ «О ветеранах»).

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

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

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

4.9. Предоставлять дополнительные выходные дни и оплачиваемые отпуска:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению - четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ) за счёт средств ФСС;

- женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять по их желанию один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 263.1 ТК РФ);

- женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников, идущих в первый класс предоставлять по их заявлению один день без сохранения заработной платы - 1 сентября в День знаний (ст.128 ТК РФ);

- в случае смерти близких родственников (родители, дети, супруг, супруга, родные братья и сестры, усыновители, усыновленные, дедушка, бабушка, внуки) предоставлять краткосрочный отпуск – три календарных дня без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ);

- в случае бракосочетания краткосрочный отпуск – три календарных дня, без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ).

4.10. Учитывать, что по соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускать только с его согласия (ст.125 ТК РФ). Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

4.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам медицинских организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются с учетом специальной оценки условий труда, а также с учетом:

- постановления Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»;

- постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным выше составляет 7 календарных дней (ч.1, ч.2 ст. 117 ТК РФ).

4.12. Предоставлять работникам учреждения перерыв для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

4.13. Обеспечить работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время на тех работах, где невозможно предоставить перерывы для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ).

4.14. Предоставлять работникам учреждения еженедельный непрерывный отдых, продолжительностью не менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

Считать общим выходным днем воскресенье (ст.111 ТК РФ).

4.15. В подразделениях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные

дни предоставлять в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ).

4.16. Привлекать работников к работе в выходные и праздничные дни в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

5. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

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

5.2. Производить выплату заработной платы за вторую половину месяца 10-го и за первую половину месяца 25-го числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на лицевой счет работника в банке; при совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три календарных дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Работник вправе заменить кредитную организацию в рамках зарплатного проекта, заключенного между кредитной организацией и учреждением, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ч.3 ст. 136 ТК). Заработная плата выплачивается на лицевой счет работника, открытого в рамках зарплатного проекта с финансовой организацией, заключившей договор о предоставлении комплекса банковских услуг в рамках зарплатного проекта.

При расчете заработной платы за первую половину месяца учитывать фактически отработанное сотрудником время за этот период. Размер заработной платы за 1 половину месяца составляет 40% и определяется с учетом оклада (тарифной ставки) работника за отработанное время, а также надбавок за отработанное время (если их расчет не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда), надбавок постоянного характера, предусмотренных трудовым договором, Положением об оплате труда и минимального размера оплаты труда. Размер надбавок непостоянного характера в расчет аванса не включаются. Если размер надбавок зависит от выполнения каких-либо показателей, которые будут известны только по окончании месяца, такие надбавки в расчет аванса не включаются.

Стимулирующие выплаты, осуществляемые за счет целевых средств бюджетов всех уровней, могут выплачиваться в сроки выплаты заработной платы за 1, 2 половину месяца, а также в межрасчетный период, при условии поступления финансирования на лицевой счет учреждения.

5.3. Выдавать ежемесячно не позднее, чем за один день до выплаты заработной платы всем работникам учреждения расчетные листки, отражающие следующую информацию:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

5.4. Применять для работников повременную и сдельную систему оплаты труда.

5.5. Производить определение размеров окладов и условий оплаты труда в соответствии с постановлением Правительства Ярославской области от 12.10.2017 года №

765-п «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных медицинских и образовательных учреждений, функционально подчиненных департаменту здравоохранения и фармации Ярославской области» (далее - Постановление). При внесении изменений в указанное Постановление или признании его утратившим силу, применять иную действующую систему оплаты труда и исчисления заработной платы. **(Приложение № 9 к коллективному договору).**

5.6. Своевременно вносить изменения в условия тарификации работников на основании соответствующих нормативных правовых актов.

5.7. В случаях, когда в соответствии с разделом 8 Постановления и действующим законодательством работникам предусмотрено повышение базовых окладов (базовых тарифных ставок заработной платы) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется исходя из базового оклада (базовой тарифной ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

5.8. Предоставлять доплату к заработной плате врачам-специалистам в возрасте до 35 лет в размере 2,0 тыс. рублей в месяц в течение первых трех лет работы в медицинской организации после окончания медицинских образовательных организаций высшего образования (п. 8.1.5 Постановления).

5.9. Производить выплаты компенсационного характера (п.7.1 Постановления):

- выплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в ночное время;

- выплаты за сверхурочную работу, за переработку при суммированном учете рабочего времени;

- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5.10. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда до окончания её действия. **(Приложение № 9 к коллективному договору).**

5.11. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам подразделений, поименованных в приложении №9 производить доплату в размере 30% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (Приложение 9 к коллективному договору). Врачам и среднему медицинскому персоналу, уборщицам служебных помещений в отделении анестезиологии-реаниматологии, занятыми оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, а также водителям скорой медицинской помощи доплату за работу в ночное время производить в размере 50% тарифной ставки (должностного оклада). Доплата за работу в ночное время производится сверх установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

5.12. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Оплата сверхурочной работы производится сверх установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ)

5.13. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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 двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), с учетом надбавок постоянного характера в одинарном размере, предусмотренных трудовым договором и Положением об оплате труда по основной должности, за исключением надбавок, установленных в фиксированной сумме, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится сверх минимального размера оплаты труда.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставлять другой день отдыха. В этом случае работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать в одинарном размере и день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ, Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 года №26-п).

5.14. При начислении оплаты труда за фактически отработанное время в расчет включается должностной оклад с учетом надбавки за вредные условия труда и надбавки стимулирующего характера согласно организационно-штатному списку сотрудников. **(Приложение № 9 к коллективному договору).**

5.15. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу (Приложение № 9 к коллективному договору).

Виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за работу в сельской местности и малых городах;
- надбавка за специфику работы медицинских организаций;
- надбавка за стаж непрерывной работы в медицинских организациях;
- ежемесячные выплаты за дефицитность (профильность, социальную востребованность).;
- выплата за интенсивность (напряженность) труда;
- премиальные выплаты по итогам работы (эффективность деятельности).

Выплаты стимулирующего характера за **интенсивность (напряженность) труда** устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, приказом по учреждению по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения учреждения. Стимулирующие выплаты за интенсивность, за качество работы в учреждениях здравоохранения, могут отменяться или уменьшаться при снижении показателей в работе.

5.16. При начислении выплат стимулирующего характера (надбавка за квалификационную категорию, надбавка за работу в сельской местности, надбавка за стаж непрерывной работы, за специфику работы) – доплата производится исходя из должностного оклада без учета других повышений, надбавок, доплат **(Приложение № 9 к коллективному договору).**

5.17. При начислении выплаты за интенсивный труд – доплата производится исходя из должностного оклада без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера **(Приложение № 9 к коллективному договору).**

5.18. Выплата за дефицитность медицинским работникам предоставляется по основной должности, кроме врачей и среднего медицинского персонала скорой медицинской помощи – доплата которым производится как по основной, так и по совмещаемой должностям. **(Приложение №11 к коллективному договору).**

5.19. Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и

производить выплату командировочных расходов, предусмотренных законодательством РФ.

5.20. В случае задержки выплаты заработной платы производить начисление денежной компенсации в бесспорном порядке за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (ст.236 ТК РФ).

5.21. Производить выплаты работникам на основании Положения о разовой премиальной выплате и выплатах социального характера из средств от приносящей доход деятельности (**Приложение № 10** к настоящему коллективному договору).

В конце календарного года сотрудникам учреждения может выплачиваться премия по итогам года при наличии экономии денежных средств на основании приказа главного врача.

5.22. Производить оплату труда работникам за оказание платных медицинских услуг в соответствии с Положением об оплате труда работников ГУЗ ЯО Ярославская ЦРБ из доходов учреждения от оказания платных медицинских услуг и Положением о распределении фонда премирования административно-управленческого персонала из доходов от оказания платных медицинских услуг.

5.23. Производить оплату труда работникам за оказанные медицинские услуги в соответствии с действующими Положениями (за услуги по медицинской помощи оказанной женщинам в период беременности, в период родов и послеродовой период, а также диспансерному наблюдению ребенка в течение первого года жизни, за оказанные медицинские услуги при проведении медицинских осмотров несовершеннолетних, профилактических медицинских осмотров взрослого населения, диспансеризации пребывающих в стационарных учреждениях детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, при проведении диспансеризации определенных групп населения, за неотложную медицинскую помощь, за выявление онкозаболеваний, за проведение параклинических исследований, за диспансерное наблюдение пациентов, за диспансеризацию граждан репродуктивного возраста по оценке репродуктивного здоровья и другими Положениями, разработанными на основе федеральных и региональных правовых актов.

5.24. Представлять профсоюзному комитету по запросу информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, в том числе о расходовании финансовых средств, поступающих в учреждение из разных источников; о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций работникам учреждения.

5.25. Привлекать профсоюзный комитет к пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников, проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения. О результатах информировать работников.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель:

6.1. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профкома комиссию по охране труда, действующую на основании положения, финансирует работу комиссии по охране труда, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств учреждения или за счет средств Фонда социального страхования РФ (ст.224ТК РФ).

6.2. Создает уголок охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда от 17.12.2021 г. № 894 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

6.3. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профкома, предоставляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности.

6.4. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в учреждении, совместно с профкомом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.5. Совместно с профкомом разрабатывает соглашения по охране труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

6.6. Организует проведение поэтапной специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда с участием представителя профкома.

6.7. Обеспечивает за счёт средств учреждения сотрудникам ГУЗ ЯО Ярославская ЦРБ обязательные предварительные (при устройстве на работу) и периодические медицинские осмотры, профилактические прививки (ст. 220 ТК РФ).

6.8. Обеспечивает право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, прохождение независимой оценки квалификации (ст. 21, 196, 197 ТК РФ).

6.9. Обеспечивает за счет средств учреждения, в соответствии с установленными нормами, сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (**Приложение №7** к коллективному договору), контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку, чистку, сушку, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств (ст. 221 ТК РФ).

6.10. Бесплатно обеспечивает работников учреждения мылом (твердым или жидким), смывающими и обезвреживающими средствами (ст.221 ТК РФ).

6.11. «Работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (ст. 222 ТК РФ)». (**Приложение № 3** к коллективному договору).

6.12. Обеспечивает участие профкома в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Предоставляет информацию о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

6.13. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ и других, а так же представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

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

6.16. Выполняет соглашение (план мероприятий) по охране труда при наличии финансирования. Соглашение (план мероприятий) по охране труда прилагается к настоящему коллективному договору (**Приложение №2**).

7. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

7.1. Работодатель и профком обязуются совместно разрабатывать планы занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников:

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме сообщить профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ);

- не позднее, чем за два месяца до увольнения персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении персонально и под роспись (ст. 180 ТК РФ);

- выплачивать увольняемым работникам выходное пособие в соответствии со ст.178 ТК РФ.

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

При сокращении численности или штата работников учитывать кроме лиц, имеющих преимущественное право оставления на работе, указанных в ст. 179 ТК РФ, также:

- работников предпенсионного возраста;

- избранных в состав выборных органов организаций профсоюза, молодежных советов;

- одиноких родителей, имеющих детей до 18-летнего возраста;

- двух и более работников из одной семьи.

7.2.3. При проведении реструктуризации учреждения обеспечить участие профкома в разработке мероприятий, учитывающий баланс интересов работодателя и работников.

7.2.4. Предварительно не менее чем за три месяца письменно сообщать профсоюзной организации о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками. При этом критерии массового увольнения определяются в соответствии с пунктом 7.3. настоящего договора (ст. 82 ТК РФ).

7.2.5. Предоставлять работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата один день в месяц для самостоятельного трудоустройства с оплатой из расчета среднего заработка.

7.2.6. Обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в учреждение по их предварительным договорам или заявкам.

7.2.7. Реализовывать принцип непрерывного повышения квалификации кадров, проводить последовательную и целенаправленную работу по развитию и совершенствованию системы профессиональной подготовки.

7.2.8. Предоставлять специалистам с высшим медицинским и фармацевтическим образованием повышение квалификации по графику НМО, специалистам со средним ме-

дицинским и фармацевтическим образованием повышения квалификации не реже, чем один раз в пять лет. Между работником и работодателем заключать ученический договор на профессиональное обучение или на переобучение, являющимся приложением к трудовому договору (ст.198 ТК РФ). Ученическим договором предусматривать обязанность Работника по окончании обучения проработать по трудовому договору с Работодателем по полученной специальности не менее 5 лет (в данный срок не входит период отпуска Работника по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста). При этом в соответствии со статьей 249 ТК РФ в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока 5 лет работник возмещает Работодателю затраты, понесенные на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени. К затратам на обучение относится стоимость обучения. К уважительным причинам относится выход работника на пенсию, призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2.9. Обеспечить специалистам, работающим в учреждении своевременную аттестацию на присвоение квалификационной категории (Приказ Министерства здравоохранения РФ от 31августа 2023 г. № 458н «Об утверждении порядка и сроков прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории»).

7.2.10. Проводить работу по подбору резерва кадров для замещения руководящих работников, организовать их обучение (направление их на курсы повышения квалификации, семинары и т.п.).

7.3. Стороны договорились:

- считать массовым увольнением работников учреждения одновременно в течение 30 календарных дней 30 человек и более.

7.4. Профком обязуется обеспечить защиту социальных гарантий работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот, компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЯ

Работодатель:

8.1. Признает профком представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями (ст. 29, 30 ТК РФ).

8.2. Признает право профкома на информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ, ст.17 ФЗ от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее ФЗ о профсоюзах)):

- финансово-экономическое положение учреждения;
- реорганизация или ликвидация учреждения;
- предполагаемое высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемое введения или изменения норм и оплаты труда;
- введение технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- заработной платы;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

8.3. Признает право профкома на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 ФЗ о профсоюзах).

8.4. В целях создания условий деятельности профкома предоставляет ему в бесплатное пользование оборудованное помещение, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи, организует уборку помещений и ремонт оргтехники за свой счет (ст.377 ТК РФ, п.1 ст.28 ФЗ о профсоюзах).

8.5. Перечисляет бесплатно ежемесячно на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы членов профсоюза. Членские профсоюзные взносы перечисляют одновременно с выдачей банками средств на заработную плату в соответствии платежными поручениями.

8.6. Производит доплату до 30% должностного оклада председателю профсоюзной организации с учетом мнения областного комитета профсоюза.

8.7. Выделяет оплачиваемое время для выполнения членами профкома своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива учреждения (четыре часа в месяц).

8.8. Освобождает членов профкома, не освобожденных от основной работы, уполномоченных профкома по охране труда, представителей профкома в совместной комиссии по охране труда от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (п.5 ст.25 ФЗ о профсоюзах).

8.9. Освобождает от работы членов профкома, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемыми профсоюзными органами съездов, конференции, а также для участия в работе выборных органов профсоюза и сохраняет за ними средний заработок в период выполнения ими профсоюзных обязанностей (ст.374 ТК РФ, п.6 ст.25 ФЗ о профсоюзах).

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Направлять совместные усилия на повышение уровня социального положения работников учреждения, расширение социальных гарантий и льгот.

9.1.2. Создавать условия для удовлетворения духовных потребностей работников, развития массовых культурно-воспитательных и спортивно-оздоровительных мероприятий.

9.1.3. Принимать участие в организации летнего отдыха детей работников учреждения, являющихся членами профсоюза.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством РФ.

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

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

9.2.4. Обеспечить информирование работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

9.2.5. Предоставлять льготы по оплате содержания жилья и коммунальных услуг медицинским работникам, работающим в сельской местности, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ярославской области.

9.2.6. Обеспечить работников и членов их семей приоритетным медицинским обслуживанием и лечением на базе учреждения.

9.3. Коллектив работников уполномочивает профком осуществлять общественный контроль за:

- своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы;
- соблюдением работодателем обязательств, предусмотренных настоящим договором;
- созданием в учреждении здоровых и безопасных условий труда;
- учетом и расследованием несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- предоставлением компенсаций и льгот за работу с вредными и опасными условиями труда;
- обеспечением работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецодеждой, спецпитанием;
- осуществлением обязательного социального страхования в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- расходованием средств социального страхования.

9.4. В учреждении действует комиссия по социальному страхованию.

9.5. Учреждение оказывает платные медицинские услуги в соответствии с Положением о порядке оказания платных медицинских услуг.

9.6. В учреждении осуществляет свои функции Экономический совет на основании Положения об Экономическом совете ГУЗ ЯО Ярославская ЦРБ.

9.7. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или на дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность (область) производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ). Работодатель обязан возместить работнику, направленному к месту профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, прохождения независимой оценки квалификации, проезд на пригородном и городском транспорте (для проживающих в сельской местности) и на городском транспорте (для проживающих в городе за счёт средств, приносящих доход деятельности). (ст.168 ТК РФ)

10. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1 Работодатель и работники берут на себя обязательства в течение всего периода действия коллективного договора принимать меры по урегулированию и разрешению возникающих трудовых споров в соответствии с законодательством РФ (глава 60, 61 ТК РФ)

10.2 Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов:

- рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

10.3 Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон обязательную силу. Контроль за его исполнением осуществляется обеими сторонами.

10.4 Примирительная комиссия формируется на равноправной основе в случае возникновения коллективного трудового спора.

- уклонение от участия в переговорах (ст.54 ТК РФ);
- не предоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора (ст.54 ТК РФ);
- невыполнение условий коллективного договора (ст.55 ТК РФ).

12. ПОДПИСИ СТОРОН

Главный врач
ГУЗ ЯО Ярославская ЦРБ



А.Ю. Виноградова

« 1 » _____ 2025 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации в
ГУЗ ЯО Ярославская ЦРБ



О.В. Долотцев

« 1 » _____ 2025 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
На 2025-2028 г.г.**

Приложение №1 ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка для работников Государственного учреждения здравоохранения Ярославской области Ярославская центральная районная больница (ГУЗ ЯО Ярославская ЦРБ);

Приложение №2 ПЛАН мероприятий по охране труда на 2025-2028 годы;

Приложение №3 ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников получающих бесплатно молоко или другие равноценные продукты;

Приложение №4 ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников с вредными (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск;

Приложение №5 ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников ГУЗ ЯО Ярославская ЦРБ, которым предоставляется дополнительный отпуск за особый характер работы (за непрерывный 3-летний стаж работы);

Приложение №6 ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников ГУЗ ЯО Ярославская ЦРБ, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

Приложение №7 НОРМЫ бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам;

Приложение №8 ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников ГУЗ ЯО Ярославская ЦРБ, работающих и проживающих в сельской местности, имеющих право на получение компенсации расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг;

Приложение №9 ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников ГУЗ ЯО Ярославская ЦРБ;

Приложение №10 ПОЛОЖЕНИЕ о разовой премиальной выплате и выплатах

Приложение №11 ПОЛОЖЕНИЕ «Об установлении выплат за дефицитность отдельных категориям медицинского персонала».

Приложение № 1
к коллективному договору

П Р А В И Л А

ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ ГУЗ ЯО ЯРОСЛАВСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения
2. Порядок приёма и увольнения работников
3. Обязанности сотрудников
4. Обязанности работодателя
5. Рабочее время и время отдыха
6. Отстранение от работы
7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
8. Поощрения за успехи в работе
9. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины
10. Отказ от выполнения работ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, обеспечению охраны здоровья населения и высокого уровня оказания ему медицинской и лекарственной помощи, повышению производительности труда и эффективности общественного производства.

1.2. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка - совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом. Эти вопросы решаются также трудовым коллективом в соответствии с его полномочиями.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Реализация права на труд в ГУЗ ЯО Ярославская ЦРБ осуществляется путем заключения трудового договора, составленного в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

2.2 При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу обязан представить работодателю:

- трудовую книжку или выписку СТДР,
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность,
- документ об образовании, квалификации,
- ИНН;
- СНИЛС,
- военный билет,
- справку об отсутствии судимости,
- справку о прохождении предварительного медицинского осмотра с допуском к работе.

При приеме на работу, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний (ст.65 ТК РФ).

В соответствии с Федеральным законом № 323-ФЗ от 21.11.2011 г. “Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации” работодатель не имеет право производить прием на работу для медицинской и фармацевтической деятельности лиц, не получивших специальной подготовки и звания в соответствующих высших и средних специальных учебных заведениях.

2.3 Прием на работу оформляется приказом работодателя. Работник обязан пройти предварительный медицинский осмотр для определения пригодности к поручаемой работе и приступить к исполнению своих трудовых обязанностей со дня, определённого трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорён день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день или после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется (ст.61 ТК РФ)

2.4 Приём на работу, перевод на другую работу, увольнение работников осуществляется работодателем. При заключении договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе, (в соответствии со ст.70 ТК РФ). Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, приказе о приёме на работу. Срок испытания при приёме на работу не может превышать трёх месяцев, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством – до шести месяцев. При неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производится работодателем без согласования с профсоюзным комитетом учреждения и без выходного пособия.

2.5 При приёме на работу работодатель обязан:

2.5.1 Ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, действующим в учреждении, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.5.2 Ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда разъяснить его права и обязанности.

2.5.3 Проинструктировать по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, правилам противопожарной безопасности.

2.6 Всем сотрудникам выдавать расчетные листки при выплате заработной платы.

2.7 Перевод на другую работу внутри учреждения, а также перевод на работу в другое учреждение допускается только с согласия Работника.

2.8 Перевод работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу допускается в соответствии со ст.72.2 ТК РФ. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

2.9 Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон (ст.78 ТК РФ) Срочный трудовой договор расторгается по истечению срока его действия, о чём работник должен быть предупреждён в письменной

форме не менее, чем за три дня до увольнения. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определённой работы, расторгается по завершению этой работы. Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу (ст.79 ТК РФ).

2.10 Сотрудники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключённый на неопределённый срок, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По соглашению сторон между работодателем и работником трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.80 ТК РФ). По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним полный расчет.

2.11 С членами профсоюза трудовой договор по инициативе работодателя может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным ст.81 ТК РФ, и не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета учреждения.

2.12 Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением работодателем установленного законодательством порядка приёма, перевода на другую работу и увольнения, рассматривает вопросы, связанные с законностью увольнения по инициативе работодателя.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ СОТРУДНИКОВ

Работники обязаны:

3.1 Работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда - основу порядка в учреждении, вовремя приходить на работу, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации.

3.2 Повышать качество и культуру оказания медицинской помощи населению, внедрять в практику работы современные достижения медицинской науки и научной организации труда, пропагандировать санитарно-гигиенические знания среди населения.

3.3 Соблюдать профессиональные обязанности медицинских и фармацевтических работников.

3.4 Соблюдать требования по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями

3.5 Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации.

3.6 Содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, соблюдать чистоту в отделении, кабинете, других структурных подразделениях, передавать свое рабочее место, оборудование в исправном состоянии.

3.7 Систематически повышать свою квалификацию.

3.8 Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник, определяется должностной инструкцией.

3.9 Соблюдать требования антикоррупционной политики учреждения.

3.10 Соблюдать требования Этического кодекса российского врача, принятого на Первом Национальном съезде врачей Российской Федерации 5 октября 2012 года (для врачебного персонала учреждения).

3.11 Для предотвращения воздействия окружающего табачного дыма на здоровье человека запрещается курение табака на территории учреждения.

3.12 Использовать в работе информационно-аналитические системы (для медицинских работников в том числе медицинские информационно-аналитические системы) и информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет».

4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1 Работодатель имеет право:

4.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

4.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

4.1.3. Поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;

4.1.4. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

4.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

4.1.6. Принимать локальные нормативные акты.

4.2 Работодатель обязан:

4.2.1. Правильно организовать труд сотрудников, чтобы каждый работал по своей специальности, имел закрепленное за ним рабочее место, обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, исправное состояние оборудования и средств измерения медицинского назначения, своевременно производить замену устаревшего медицинского оборудования на новое;

4.2.2. Создавать условия для обеспечения охраны здоровья населения и высокого уровня оказания ему медицинской и лекарственной помощи, роста производительности труда путем внедрения новейших достижений науки, техники и научной организации труда; сокращению применения тяжёлого физического труда;

4.2.3. Обеспечивать повышение квалификации сотрудников больницы согласно плана повышения квалификации. Своевременно проводить аттестацию и переекспертацию сотрудников;

4.2.4. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по охране труда;

4.2.5. Принимать соответствующие меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний сотрудников, в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда, обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также санитарно-гигиенической одеждой и санитарной обувью, организовывать их надлежащее хранение и уход за этими средствами;

4.2.6. Выплачивать в полном объёме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

4.2.7. Неуклонно соблюдать законодательство о труде и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров, а также правила охраны труда

4.2.8. Создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения его полномочий, обеспечивать участие работников в управлении охраной труда в ЛПУ.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1 Продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками сменности, утвержденными администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой отчетный период. Начало рабочего дня считать 08.00 утра. Для работников, ГУЗ ЯО Ярославская ЦРБ предусмотрен перерыв на обед в течение 30 минут, в середине рабочего

дня (смены) с 12.00 до 12.30, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ). На тех работах, где по условиям работы перерыв для отдыха и питания установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени.

5.2 Сверхурочные работы могут производиться в случаях, предусмотренных действующим законодательством, с согласованием профсоюзного комитета учреждения и согласия работника.

5.3 Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы учреждения, с учетом финансовой возможности и благоприятных условий для отдыха сотрудников. График отпусков составляется на следующий календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения каждого сотрудника. Исчисление ежегодного основного отпуска производится из расчета 28 календарных дней.

5.4 Продолжительность рабочего времени:

Учитывая специфику труда медицинских работников, продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяются графиками сменности, утвержденными администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за отчетный период.

Общепольничный медицинский персонал:

(женщины - 36 час. в неделю, мужчины - 39 час. в неделю)

Главный врач, заместитель главного врача по медицинской части, заместитель главного врача по клинико-экспертной работе, врач клинический фармаколог, главная медицинская сестра, медицинская сестра диетическая	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.12; – мужчины: 08.00-15.48.
---	---

Общепольничный немедицинский персонал:

(женщины -36 час. в неделю, мужчины 40 час. в неделю)

Главный бухгалтер, начальник планово-экономического отдела, начальник отдела закупок, начальник отдела кадров, начальник технического отдела, начальник информационного отдела, заместитель главного бухгалтера, Ведущий бухгалтер, бухгалтер I категории, кассир, специалист по кадрам, экономист I категории, ведущий юрисконсульт, секретарь, заведующий хозяйством, специалист по охране труда, специалист гражданской обороны, агент по снабжению, кладовщик, кастелянша, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, механик гаража, диспетчер гаража, системный администратор, архивариус, лифтер.	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.42; – мужчины: 08.00-16.30.
Водитель автомобиля, уборщик служебных помещений	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.42; – мужчины: 08.00-16.30. Или Шестидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-14.42 (пн-пт) 08.00-13.30 (сб) – мужчины: 08.00-15.30 (пн-пт) 08.00-13.30 (сб)

Повар, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений	Сменная 2/2 – 07.00-18.00
Гардеробщица	Сменная 2/2 – 07.00-18.00
Оператор call-центра	Шестидневная рабочая неделя – женщины: 08.00-14.30; – мужчины: 08.00-15.06.

Отделение скорой медицинской помощи
(медперсонал: женщины – 36 час., мужчины- 39 часов;
прочий персонал: женщины – 36 час., мужчины -40 часов в неделю)

Заведующий отделением скорой медицинской помощи – врач скорой медицинской помощи,	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.12; – мужчины: 08.00-15.48.
Старший фельдшер	– женщины: 07.00-14.12; – мужчины: 07.00-14.48.
Врач скорой медицинской помощи, фельдшер скорой медицинской помощи, фельдшер по приему вызовов СМП и передаче их выездным бригадам СМП	Сменный (24 час.) – 08.00-08.00 следующего дня.
Водитель скорой медицинской помощи	Сменный (12 час.): – 08.00-20.00 – 20.00-08.00 Сменный (24 час.): – 08.00-08.00 следующего дня.
Уборщик служебных помещений	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.42; – мужчины: 08.00-16.30.

Отделения стационара:
(медперсонал: женщины – 36 час., мужчины- 39 часов;
прочий персонал: женщины – 36 час., мужчины -40 часов в неделю)

Терапевтическое отделение	
Заведующий отделением - врач-терапевт, врач-терапевт, старшая медицинская сестра, медицинская сестра процедурной.	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.12; – мужчины: 08.00-15.48.
Медицинская сестра палатная (постовая)	Сменный (24 час.) – 08.00 – 08.00 следующего дня.
Кастелянша, уборщик служебных помещений	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.42; – мужчины: 08.00-16.30.
Буфетчица, уборщик служебных помещений	Сменный (12 час.): – 08.00-20.00
Отделение паллиативной медицинской помощи взрослым	
Заведующий отделением – врач по паллиативной медицинской помощи, врач по паллиативной медицинской помощи, врач-анестезиолог-реаниматолог, медицинский психолог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной, медицинская сестра по массажу, санитар.	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.12; – мужчины: 08.00-15.48.
Медицинская сестра палатная (постовая), младшая медицинская сестра по уходу за больными	Сменный (24 час.) – 08.00-08.00 следующего дня.

Сестра-хозяйка, уборщик служебных помещений	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.42; – мужчины: 08.00-16.30.
Буфетчица, уборщик служебных помещений	Сменный (12 час.): – 08.00-20.00
<u>Отделение анестезиологии и реаниматологии</u>	
Заведующий отделением – врач-анестезиолог-реаниматолог, старшая медицинская сестра.	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.12; – мужчины: 08.00-15.48.
Врач-анестезиолог-реаниматолог, медицинская сестра-анестезист	Сменный (24 час.) – 08.00-08.00 следующего дня.
Уборщик служебных помещений	Сменный (24 час.) – 08.00-08.00 следующего дня.
<u>Терапевтическое отделение (дневной стационар)</u>	
Врач-терапевт, старшая медицинская сестра, медицинская сестра процедурной	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.12; – мужчины: 08.00-15.48.
Кастелянша, уборщик служебных помещений	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.42; – мужчины: 08.00-16.30.
<u>Неврологическое отделение (дневной стационар)</u>	
Врач-невролог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра процедурной	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.12; – мужчины: 08.00-15.48.
Кастелянша, уборщик служебных помещений	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.42; – мужчины: 08.00-16.30.
<u>Хирургическое отделение (дневной стационар)</u>	
Заведующий отделением – врач-хирург, врач-хирург, старшая медицинская сестра, медицинская сестра постовая (палатная), операционная медицинская сестра, медицинская сестра процедурной	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.12; – мужчины: 08.00-15.48.
Кастелянша, уборщик служебных помещений	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.42; – мужчины: 08.00-16.30.
<u>Центральное стерилизационное отделение</u>	
Медицинская сестра стерилизационной	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.12; – мужчины: 08.00-15.48.
Уборщик служебных помещений	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.42; – мужчины: 08.00-16.30.
<u>Трансфузиологический кабинет</u>	
Заведующий кабинетом – врач-трансфузиолог, медицинская сестра	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.12; – мужчины: 08.00-15.48.
<u>Рентгенологический кабинет</u>	
Врач-рентгенолог, рентгенолаборант	Шестидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-13.00;

	– мужчины: 08.00-13.00.
Уборщик служебных помещений	Шестидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-14.42 (пн-пт) 08.00-13.30 (сб) – мужчины: 08.00-15.30 (пн-пт) 08.00-13.30 (сб)
<u>Клинико-диагностическая лаборатория</u>	
Заведующая лабораторией – врач-лаборант, врач клинической лабораторной диагностики, фельдшер-лаборант, лаборант	Шестидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-14.00; – мужчины: 08.00-14.30.
Уборщик служебных помещений	Шестидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-14.42 (пн-пт) 08.00-13.30 (сб) – мужчины: 08.00-15.30 (пн-пт) 08.00-13.30 (сб)
<u>Кабинет функциональной диагностики</u>	
Врач функциональной диагностики, врач ультразвуковой диагностики, медицинская сестра	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.12; – мужчины: 08.00-15.48.
Уборщик служебных помещений	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.42; – мужчины: 08.00-16.30.
<u>Приемное отделение</u>	
Врач приемного отделения	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.12; – мужчины: 08.00-15.48.
Медицинская сестра приемного отделения	Сменный (24 час.) – 08.00 – 08.00 следующего дня.
Уборщик служебных помещений	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.42; – мужчины: 08.00-16.30.
<u>Реабилитационное отделение</u>	
Заведующий отделением – врач по лечебной физкультуре, врач по лечебной физкультуре, врач-физиотерапевт, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, инструктор по лечебной физкультуре	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.12; – мужчины: 08.00-15.48.
Уборщик служебных помещений	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.42; – мужчины: 08.00-16.30.

Аптека

(медперсонал: женщины – 36 час., мужчины- 39 часов;

прочий персонал: женщины – 36 час., мужчины -40 часов в неделю)

Заведующий аптекой – провизор, провизор, фармацевт	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.12; – мужчины: 08.00-15.48.
Уборщик служебных помещений	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.42; – мужчины: 08.00-16.30.

Организационно-методический кабинет

(медперсонал: женщины – 36 час., мужчины- 39 часов;

прочий персонал: женщины – 36 час., мужчины -40 часов в неделю)

Заместитель главного врача по организации медицинского обслуживания населения района, врач-статистик, медицинский статистик, акушерка	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.12; – мужчины: 08.00-15.48.
---	---

Поликлиника №1 и врачебные амбулатории

(медперсонал: женщины – 36 час., мужчины- 39 часов;

прочий персонал: женщины – 36 час., мужчины -40 часов в неделю)

Заместитель главного врача по поликлинической работе, заведующий амбулаторией-врач-специалист, заведующий отделением – врач-специалист, заведующий кабинетом – врач-специалист, заведующий лабораторией- врач клинической лабораторной диагностики	Шестидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-14.12 (пн-пт) 08.00-13.00 (сб) – мужчины: 08.00-14.48 (пн-пт) 08.00-13.00 (сб)
Врачи: Врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый, врач общей практики (семейный врач), врач-терапевт, врач-педиатр, врач-невролог, врач-кардиолог, врач-эндокринолог, врач функциональной диагностики, врач ультразвуковой диагностики, врач-оториноларинголог, врач-офтальмолог, врач-дерматовенеролог, врач-инфекционист, врач-хирург, врач-травматолог-ортопед, врач-акушер-гинеколог, врач-лаборант, врач клинической лабораторной диагностики, врач-профпатолог, врач-гериатр, врач-онколог. Средний медицинский персонал: Старшая медицинская сестра, медицинская сестра участковая, медицинская сестра врача общей практики (семейного врача), медицинская сестра, медицинская сестра процедурной, медицинский статистик, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра стерилизационной, акушерка, фельдшер, фельдшер-лаборант, лаборант, зубной техник.	Шестидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-14.12 (пн-пт) 08.00-13.00 (сб) – мужчины: 08.00-14.48 (пн-пт) 08.00-13.00 (сб) Или – женщины: 12.00-18.12 (пн-пт) 10.00-15.00 (сб) – мужчины: 11.30-18.12 (пн-пт) 10.00-15.00 (сб)
Прочий персонал: Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, кастелянша, заведующий хозяйством, дворник, водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений	Шестидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-14.42 (пн-пт) 08.00-13.30 (сб) – мужчины: 08.00-15.30 (пн-пт) 08.00-13.30 (сб)

<p>Прочий персонал: Администратор, уборщик служебных помещений</p>	<p>Шестидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-14.12 (пн-пт) 08.00-13.00 (сб) – мужчины: 08.00-14.48 (пн-пт) 08.00-13.00 (сб) Или – женщины: 12.00-18.12 (пн-пт) 10.00-15.00 (сб) – мужчины: 11.30-18.12 (пн-пт) 10.00-15.00 (сб)</p>
<p>Врач-стоматолог-ортопед, зубной врач</p>	<p>Шестидневная рабочая неделя: – женщины, мужчины: 08.00-13.36 (пн-пт) 08.00-13.00 (сб) Или – женщины, мужчины: 12.00-17.36 (пн-пт) 10.00-15.00 (сб)</p>
<p>Врач-рентгенолог (в т.ч. заведующий кабинетом), рентгелаборант</p>	<p>Шестидневная рабочая неделя: – женщины, мужчины: 08.00-13.00 (пн-пт, сб) Или – женщины, мужчины: 13.00-18.00 (пн-пт) 10.00-15.00 (сб)</p>

Фельдшерско-акушерские пункты

(медперсонал: женщины – 36 час., мужчины- 39 часов;

прочий персонал: женщины – 36 час., мужчины -40 часов в неделю)

<p>Заведующие фельдшерско-акушерским пунктом-фельдшер, заведующие фельдшерско-акушерским пунктом-медицинская сестра, заведующие фельдшерско-акушерским пунктом- акушерка, фельдшер, акушерка</p>	<p>Шестидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-14.12 (пн-пт) 08.00-13.00 (сб) – мужчины: 08.00-14.48 (пн-пт) 08.00-13.00 (сб)</p>
<p>Уборщик служебных помещений</p>	<p>Шестидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-14.42 (пн-пт) 08.00-13.30 (сб) – мужчины: 08.00-15.30 (пн-пт) 08.00-13.30 (сб)</p>

Отделение выездной патронажной паллиативной медицинской помощи взрослым

(медперсонал: женщины – 36 час., мужчины- 39 часов;

прочий персонал: женщины – 36 час., мужчины -40 часов в неделю)

Заведующий-врач по паллиативной медицинской помощи, врач по паллиативной медицинской помощи, медицинский психолог, врач-анестезиолог-реаниматолог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, младшая медицинская сестра по уходу за больными	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.12; – мужчины: 08.00-15.48.
Администратор, уборщик служебных помещений, водитель автомобиля	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.42; – мужчины: 08.00-16.30.

Координационный центр паллиативной медицинской помощи

(медперсонал: женщины – 36 час., мужчины- 39 часов;

прочий персонал: женщины – 36 час., мужчины -40 часов в неделю)

Заведующий координационным центром паллиативной медицинской помощи, медицинский психолог.	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.12; – мужчины: 08.00-15.48.
Медицинский регистратор	Сменный 2/2 - женщины, мужчины 08.00-20.00

Дневной стационар при амбулаториях

(медперсонал: женщины – 36 час., мужчины- 39 часов;

прочий персонал: женщины – 36 час., мужчины - 40 часов в неделю)

Врач-специалист, медицинская сестра процедурной	Шестидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-14.12 (пн-пт) 08.00-13.00 (сб) – мужчины: 08.00-14.48 (пн-пт) 08.00-13.00 (сб)
---	--

Отделение сестринского ухода

(медперсонал: женщины – 36 час., мужчины- 39 часов;

прочий персонал: женщины – 36 час., мужчины -40 часов в неделю)

Заведующий отделением, старшая медицинская сестра	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.12; – мужчины: 08.00-15.48.
Медицинская сестра палатная (постовая)	Сменный (24 час.) – 08.00-08.00 следующего дня.
Уборщик служебных помещений	Сменный (24 час.) – 08.00-08.00 следующего дня.
Кастелянша, заведующий хозяйством	Пятидневная рабочая неделя: – женщины: 08.00-15.42; – мужчины: 08.00-16.30.
Повар, кухонный рабочий	Сменный (12 час.): – 08.00-20.00

6. ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ

6.1 В соответствии со ст.76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2 Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе (не прошедшие периодический проф. осмотр, не сделавшие профилактические прививки).

6.3 В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. В случае отстранения от работы работника, который не прошёл обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

7. РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

7.1 Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня);
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- и в других случаях, оговоренных в статье 81 ТК РФ.

7.2 Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

8. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

8.1 За образцовое выполнение трудовых обязанностей, улучшение качества оказываемых услуг, успехи в оказании медицинской помощи населению, за продолжительную и безупречную работу, другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой;
- награждение ценным подарком;
- премирование;
- представление к ведомственным знакам отличия и правительственным наградам.

8.2 Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника. За особые трудовые заслуги сотрудники пред-

ставляются в вышестоящие органы к поощрению, награждению почетными грамотами и к присвоению почетных званий по данной профессии.

8.3 Трудовой коллектив применяет за успехи в труде меры общественного поощрения, выдвигают работника для морального и материального поощрения, высказывает мнения по кандидатурам, представляемым к наградам.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1 Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.2 К основным нарушениям трудовой дисциплины относятся:

9.2.1. Частичное или полное невыполнение своих трудовых обязанностей, должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, требований пропускного и внутри объектового режимов.

9.2.2. Оставление своего рабочего места без соответствующего на то разрешения.

9.2.3. Прогул, (в том числе отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня) без уважительной причины.

9.2.4. Появление на работе, а также на территории учреждения в состоянии алкогольного, токсического и наркотического опьянения.

9.2.5. Распитие спиртных напитков на территории учреждения.

9.2.6. Непринятие мер руководителем, старшим по смене по отстранению от работы и удалению с рабочего места Работника, находящегося в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

9.2.7. Неудовлетворительная сохранность обслуживаемого оборудования, инструментов, материалов по вине обслуживающего персонала.

9.2.8. Совершение по месту работы умышленной порчи или хищения имущества учреждения, а также покушение на хищение.

9.2.9. Курение в учреждении и на территории учреждения, кроме мест, специально оборудованных для этих целей.

9.2.10. Сон в рабочее время.

9.2.11. Отказ работника без уважительных причин от прохождения обязательного периодического медицинского осмотра.

9.2.12. Отказ работника проверки или несвоевременного прохождения проверки знаний правил и норм охраны труда, пожарной безопасности.

9.2.13. Неиспользование спецодежды и индивидуальных средств защиты при исполнении трудовых обязанностей.

9.2.14. Нарушение правил техники безопасности, небрежность или халатность, которые повлекли или могли повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии.

9.2.15. Несвоевременное извещение руководства учреждения об авариях в учреждении (на территории учреждения), получении работниками травм, о хищениях в учреждении.

9.3 За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить к данному работнику следующие взыскания:

а) замечание,

б) выговор,

в) увольнение по соответствующим основаниям.

9.3 Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение сотрудником без уважительных причин своих обязанностей, если к сотруднику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания.

9.4 Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также отсутствие на рабочем месте более четырёх часов в течение рабочего дня без уважительных причин. При применении мер дисциплинарного взыскания к работнику, совершившему нарушение трудовой дисциплины, возможно уменьшение выплат стимулирующего характера, согласно положению о премировании.

9.5 Дисциплинарные взыскания применяются только главным врачом больницы в соответствии со ст.192,193 ТК РФ.

9.6 До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать объяснения составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания.

9.7 Дисциплинарное взыскание действует в течение года со дня его применения. Если в течение года работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

9.8 Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.ст.193,194 ТК РФ) Работник, с которого досрочно снято дисциплинарное взыскание, считается не подвергавшимся взысканию.

9.9 Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в отделениях, кабинетах и других структурных подразделениях на видном месте.

10. ОТКАЗ ОТ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ

10.1 Трудовой кодекс РФ предусматривает отказ от выполнения трудовых обязанностей в следующих случаях:

- в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчинённости) организации либо её реорганизации (ст.75);
- в связи с изменением обязательных условий трудового договора (ст.74);
- вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст.73);
- в связи с перемещением работодателя в другую местность (ч.1 ст.72)
- при поручении работы, не предусмотренной трудовым договором (например, при незаконном переводе на другую работу, осуществленном без письменного согласия работника, на работу противопоказанную по состоянию здоровья или на тяжёлую работу, работу с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренные трудовым договором;
- в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 216);
- в случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты (ст.221).

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящие правила составлены на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса РФ, и других нормативных правовых актов.

11.2. В случае противоречия настоящих правил вновь изданным Законам РФ и иным подзаконным актам, законы и подзаконные акты имеют преобладающую силу.

Приложение №2
к коллективному договору

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда на 2025-2028 гг.

№	Наименование мероприятия	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Примечание
1.	Контроль состояния охраны труда	Постоянно	Главный врач Председатель профкома Специалист по ОТ	
2.	Приобретение и выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, ДСИЗ	Постоянно	Специалист по ОТ, Зав. отделениями и подразделениями, начальник отдела закупок	
3.	Провести дозиметрический контроль рентгенкабинетов и смежных с ним помещений.	1 раз в квартал	Зав.рентгенкабине том Председатель профкома Лаборатория дозиметр.контроля ЯОКБ	
4.	Производить контроль за выдачей молока и других равноценных пищевых продуктов работникам, работа которых связана с вредными и опасными факторами.	Постоянно	Председатель профкома Специалист по ОТ	
5.	Проведение специальной оценки условий труда рабочих мест в подразделениях	В течение действия договора	Гл.врач Специалист по ОТ Председатель профкома	
6.	Проведение обязательных предварительных (при приеме на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских	В течение действия договора	Специалист по ОТ, начальник отдела кадров	

	осмотров, психиатрических освидетельствований работников, осуществляющих отдельные виды деятельности			
7.	Проведение оценки профессиональных рисков	В течение действия договора	Специалист по ОТ	
8.	Прохождение обучения работниками в организации оказывающей услуги по обучению вопросам требований охраны труда.	В течение действия договора	Специалист по ОТ	
9.	Провести учебную пожарную тревогу с эвакуацией больных в отделениях	1 раз в 2 года	Специалист по ОТ Специалист по ГО и МР	
10.	Продолжить вакцинацию медперсонала, поступающего на работу против вирусного гепатита «В» в соответствии с приказом №229 от 27.06.2002 г.	Постоянно	Главная м/сесетра Врач инфекционист	
11.	Осуществлять прививки работникам, поступающим на работу на пищеблок и буфетные отделений против вирусного гепатита «А» в соответствии с приказом 205/284 от 14.05.2002	Постоянно	Главная м/с Врач инфекционист	
12.	Проведение предрейсовых и послерейсовых осмотров водителей ЦРБ	Постоянно	Главная м/с Механик гаража Медперсонал приёмного покоя	
13.	Пересмотр и актуализация инструкций по охране труда	По потребности	Специалист по ОТ, Зав. отделениями и подразделениями	
14.	Проведение замеров сопротивления изоляции	Поэтапно 2021-2024 гг.	Начальник технического отдела, Заведующий хозяйством	

* работы будут выполнены в полном объеме и в указанные сроки при наличии достаточного финансирования.

Специалист по ОТ ГУЗ ЯО ЯЦРБ

Порхалова Ю.А.

Приложение №3
к коллективному договору

С П И С О К
ДОЛЖНОСТЕЙ НА ПОЛУЧЕНИЕ МОЛОКА ИЛИ ДРУГИХ
РАВНОЦЕННЫХ ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ,
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ В РАЗМЕРЕ, ЭКВИВАЛЕНТНОМ
СТОИМОСТИ МОЛОКА ИЛИ ДРУГИХ РАВНОЦЕННЫХ ПИЩЕВЫХ
ПРОДУКТОВ
(Приказ №291Н)

Структурное подразделение	Наименование профессий (должностей)
Отделение скорой медицинской помощи	Врач Фельдшер СМП
Клинико- диагностические лаборатории: стационар, поликлиника №1, Кузнечихинской врачебной амбулатории	Зав. лабораторией-врач лаборант, зав. лабораторией – врач клинической лабораторной диагностики Врач клинической лабораторной диагностики Фельдшер-лаборант Лаборант
Врачебные амбулатории: Ивняковская, Сарафановская, Михайловская, Карачихская, Кузнечихинская врачебная амбулатория отделение №2, п. Ярославка, Курбская, Толбухинская , Туношенская, Мокеевская	Фельдшер-лаборант Лаборант

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены. Норма выдачи 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены.

Выдача работникам по установленным нормам молока или равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или равноценных пищевых продуктов.

Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации.

Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц.

Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации.

Приложение №4
к коллективному договору

Гарантии и компенсации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда

Гарантии и компенсации назначаются по результатам СОУТ за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от класса (подкласса) условий труда:

Класс 3.1- повышенная оплата труда в размере 4 (четырёх) процентов тарифной ставки (оклада).

Класс 3.2. - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 14 (четырнадцати) календарных дней, повышенная оплата труда в размере 8 (восьми) процентов тарифной ставки (оклада).

Исключение: Уборщик служебных помещений отделение анестезиологии и реанимации, уборщик служебных помещений отделений сестринского ухода, уборщик служебных помещений паллиативного отделения, водитель скорой медицинской помощи

Класс 3.2. - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 7 (семи) календарных дней, повышенная оплата труда в размере 4 (четырёх) процентов тарифной ставки (оклада).

Класс 3.3. - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 14 (четырнадцати) календарных дней, повышенная оплата труда в размере 12 (двенадцати) процентов тарифной ставки (оклада), сокращенная рабочая неделя продолжительностью 36 часов

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

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

Продолжительность дополнительного отпуска исчисляется пропорционально времени, отработанному во вредны условия труда.

В счёт времени засчитываются те дни, в которых работники фактически были заняты в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленных для данных категорий работников. Полный дополнительный отпуск предоставляется тем работникам, которые в рабочем году фактически проработали во вредных условиях труда не менее 11 месяцев.

Приложение №5
к коллективному договору

П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск
за особый характер работы

Структурное подразделение	Наименование профессий (должностей)	Продолжительность Дополнительного отпуска в календарных днях
Отделение и пункты скорой медицинской помощи	Зав. отделением	3
	Врач	3
	Ст. фельдшер, фельдшер	3
	Водитель	3
Поликлинические отделения, врачебные амбулатории, ФАП(ы)	Врач терапевт участковый	3
	Врач педиатр участковый	3
	Врач общей практики	3
	Медсестра участковая терапевта	3
	Медсестра участковая педиатра	3
	Медсестра ВОП	3
	Фельдшер ФАП	3
	Акушерка ФАП	3
	Врач-специалист (врачебных амбулатории и ФАПов)	3
	Средний медицинский персонал (врачебных амбулатории и ФАПов)	3

При предоставлении отпуска за особый характер работы в стаж не включаются периоды работы в других медицинских организациях.

Приложение № 6
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днём
на основании ст.ст.101,119 ТК РФ

№ п/п	Наименование должностей	Дополнит. отпуск (в календарных днях) за НРД
1.	Зам. главного врача по медицинской части	10
2.	Начальник планово-экономического отдела	10
3.	Зам. главного врача по поликлинической работе	10
4.	Зам. главного врача по организации медицинского обслуживания населения района	10
5.	Главная медсестра	10
6.	Начальник отдела кадров	10
7.	Главный бухгалтер	10
8.	Заместитель главного бухгалтера	5
9.	Бухгалтер 1 категории	5
10.	Ведущий бухгалтер	5
11.	Экономист 1 категории	5
12.	Ведущий юрист-консульт	5
13.	Специалист гражданской обороны	5
14.	Начальник технического отдела	5
15.	Начальник отдела закупок	5
16.	Секретарь	3
17.	Специалист по охране труда	3
18.	Специалист по кадрам	3
19.	Механик гаража	3
20.	Начальник информационного отдела	3

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 101 ТК РФ).

Приложение № 7
к коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ

по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами ГУЗ ЯО Ярославская ЦРБ

Положение составлено и действует на основании и в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. № 766н. Настоящий документ определяет порядок организации обеспечения работников в ГУЗ ЯО Ярославская ЦРБ средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами.

Требования настоящего Положения распространяются на все структурные подразделения ГУЗ ЯО Ярославская ЦРБ.

Оригинал настоящего Положения находится у специалиста по охране труда ГУЗ ЯО Ярославская ЦРБ

Примечание:

1. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

2. СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы.

3. Работодатель должен обеспечивать замену или ремонт СИЗ, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от работника.

4. Дежурные сиз общего пользования должны выдаваться работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предназначены. Указанные СИЗ с учетом требований личной гигиены и индивидуальных особенностей работников могут быть закреплены за определенными рабочими местами и передаваться от одной смены другой. В таких случаях СИЗ выдаются под ответственность руководителей структурных подразделений, уполномоченных работодателем на проведение работ.

5. СИЗ, предназначенные для использования в особых температурных условиях, должны выдаваться работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием должны быть сданы работодателю для организованного хранения

до следующего сезона. Время пользования указанными видами СИЗ устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и местных климатических условий. В сроки носки СИЗ, применяемых в особых температурных условиях, включается время их организованного хранения.

6. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки.

7. Работник обязан правильно применять СИЗ, выданные ему в установленном порядке.

8. Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам.

9. Работникам запрещается выносить по окончании рабочего дня СИЗ за пределы территории работодателя.

Приложение № 8
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников государственного учреждения здравоохранения Ярославской области Ярославская районная больница, работающих и проживающих в сельской местности, имеющих право на получение компенсации расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг (утвержденный постановлением Правительства Ярославской области от 29 декабря 2008 года №738-п с изменениями от 23 декабря 2010 года.)

№ п/п	Должность
1.	Главный врач
2.	Заместитель главного врача
3.	Главный бухгалтер
4.	Заместитель главного бухгалтера
5.	Начальник отдела
6.	Заведующий отделением - врач
7.	Врачи всех специальностей
8.	Провизор
9.	Биолог
10.	Средние медицинские работники
11.	Фармацевт
12.	Бухгалтер
13.	Экономист
14.	Специалист по кадрам
15.	Юрисконсульт
16.	Специалист по ОТ

Порядок и условия предоставления компенсации расходов на оплату жилищного помещения и коммунальных услуг определяется законом ЯО от 28.12.2010 №60-з, Постановлением Правительства ЯО от 28.10.2009 года № 1070-п, Постановлением Администрации ЯО от 03.09.2007 года №365-а.

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач
ГУЗ ЯО Ярославская ЦРБ
А.Ю. Виноградова

« 1 » _____ 2025 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации
в ГУЗ ЯО Ярославская ЦРБ
О.В. Долотцев

« 1 » _____ 2025 г.

Положение

«Об оплате труда работников государственного учреждения здравоохранения Ярославской области Ярославская центральная районная больница»

1. Общие положения

1.1. В рамках исполнения постановления Правительства Российской Федерации от 20.03.2024 №343 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» и в соответствии с разделом 2 Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных медицинских и образовательных организаций, функционально подчиненных министерству здравоохранения Ярославской области, утвержденного постановлением Правительства Ярославской области от 12.10.2017 г. №765-п «Об оплате труда работников государственных медицинских и образовательных организаций, функционально подчиненных министерству здравоохранения Ярославской области», приказа министерства здравоохранения Ярославской области от 12.04.2024 №466 «Об установлении доли выплат по окладам» Положение об оплате труда работников государственного учреждения Ярославской области Ярославская центральная районная больница (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Ярославской области от 21 декабря 2014 г. № 64-з «Об оплате труда работников государственных учреждений Ярославской области», на основании Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2024 года (протокол № 10) а также на основании постановления Правительства области от 12.10.2017г. №765-п «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных медицинских и образовательных организаций, функционально подчиненных департаменту здравоохранения и фармации Ярославской области», постановления Правительства Ярославской области от 16.12.2019 №878-п «О внесении изменений в постановление Правительства области от 12.10.2017 №765-п», постановления Правительства Ярославской области от 05.03.2022г. №135-п «О внесении изменений в постановление Правительства области от 12.10.2017 №765-п», постановления Правительства Ярославской области от 17.06.2024 №656-п « О внесении изменений в постановление Правительства Ярославской области от 12.10.2017 № 765-п».

К функционально подчиненным министерства здравоохранения Ярославской области государственным бюджетным и автономным медицинским организациям (далее – медицинские организации) относятся лечебно-профилактические медицинские организации и дру-

ударственных учреждений Ярославской области», на основании Единых [рекомендаций](#) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2024 года (протокол № 10) а также на основании постановления Правительства области от 12.10.2017г. №765-п «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных медицинских и образовательных организаций, функционально подчиненных департаменту здравоохранения и фармации Ярославской области», постановления Правительства Ярославской области от 16.12.2019 №878-п «О внесении изменений в постановление Правительства области от 12.10.2017 №765-п», постановления Правительства Ярославской области от 05.03.2022г. №135-п «О внесении изменений в постановление Правительства области от 12.10.2017 №765-п», постановления Правительства Ярославской области от 17.06.2024 №656-п « О внесении изменений в постановление Правительства Ярославской области от 12.10.2017 № 765-п».

К функционально подчиненным министерства здравоохранения Ярославской области государственным бюджетным и автономным медицинским организациям (далее – медицинские организации) относятся лечебно-профилактические медицинские организации и другие медицинские организации, включённые в номенклатуру медицинских организаций, утверждённую приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 6 августа 2013 г. № 529н «Об утверждении номенклатуры медицинских организаций».

Положение предусматривает условия оплаты труда работников медицинской организации исходя из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Источниками финансового обеспечения для осуществления оплаты труда работников медицинской организации являются средства областного бюджета, средства обязательного медицинского страхования и средства от приносящей доход деятельности.

Положение определяет:

- размеры окладов (должностных окладов) работников медицинской организации, устанавливаемые на основе требований к уровню квалификации, необходимому для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;
- виды и размеры выплат компенсационного характера;
- виды и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя медицинской организации, его заместителей и главного бухгалтера, включая размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников медицинской организации, включающие размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Правительства Ярославской области.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников медицинской организации, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективному контракту»), в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения ему стимулирующих выплат в зависимости от результатов его труда и качества предоставляемых им государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

1.3. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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

1.5. Доля выплат по окладам должностных окладов в структуре фондов заработной платы медицинских работников медицинских организаций определяется приказом министерства здравоохранения Ярославской области

1.6. Заработная плата работников медицинской организации предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников медицинской организации

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников медицинской организации определяются локальными нормативными актами и должны быть не ниже минимальных размеров.

Размеры должностных окладов работников медицинской организации устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, необходимому для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

В положении об оплате труда работников медицинской организации установлены фиксированные размеры окладов (должностных окладов) в размерах не ниже минимальных, предусмотренных разделом 3 Положения.

Доля окладов в структуре фондов заработной платы медицинских работников медицинских организаций устанавливается не ниже 50 процентов без учета компенсационных выплат, при этом сохраняется уровень заработной платы медицинских работников не ниже уровня заработной платы предшествующего года с учетом ее повышения в установленном законодательством порядке. При оценке доли окладов в структуре фондов заработной платы не учитываются выплаты, осуществляемые исходя из расчета среднего заработка.

2.2. С учетом условий труда работникам медицинской организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные соответственно [разделами 7 и 8](#) Положения.

2.3. Фонд оплаты труда работников медицинской организации формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из соответствующих источников финансирования.

2.4. Формирование организационно-штатных списков работников медицинской организации производится согласно [Порядку](#) формирования организационно-штатных списков работников медицинской организации, приведенному в приложении 1 к Положению.

2.5. Руководитель медицинской организации несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

3. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников

3.1. Размеры должностных окладов медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

Профессиональная квалификационная группа, профессиональный квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1 квалификационный уровень	9 312
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень	10 908
2 квалификационный уровень	11 964
3 квалификационный уровень	12 768
4 квалификационный уровень	13 968
5 квалификационный уровень	15 960
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
1 квалификационный уровень	18 348
2 квалификационный уровень	18 876
3 квалификационный уровень	20 340
4 квалификационный уровень*	21 408
Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений медицинских организаций, имеющие высшее медицинское и фармацевтическое образование по специальности «Врач-специалист», «Провизор»	
1 квалификационный уровень	22 200
2 квалификационный уровень	23 532

* Должностные оклады врачей 4 квалификационного уровня распространяются на:
 - оперирующих врачей-специалистов хирургического профиля следующих хирургических отделений (палат) для взрослых и детей в стационарах:
 акушерское (в том числе физиологическое, обсервационное, патологии беременности);
 гинекологическое;
 гнойной хирургии;
 кардиохирургическое;
 колопроктологическое;
 микрохирургическое;
 нейрохирургическое, в том числе отделение спинно-мозговой травмы;
 ожоговое;
 онкологическое;
 операционный блок;
 ортопедическое;
 отоларингологическое;
 офтальмологическое;
 реконструктивной и пластической хирургии;
 рентгенохирургических методов диагностики и лечения (в том числе кабинетов),
 родовое (родильное);
 сосудистой хирургии;
 травматологическое (в том числе отделение травмы кисти);
 травматолого-ортопедическое;
 туберкулезное (для больных костно-суставным туберкулезом);
 туберкулезное (для больных урогенитальным туберкулезом);
 туберкулезное легочно-хирургическом;
 урологическое (в том числе отделение пересадки почки);

хирургическое;
хирургического лечения сложных нарушений ритма сердца и электрокардиостимуляции;

хирургическое торакальное;
челюстно-лицевой хирургии (стоматологическое);
эндоскопическое;

- врачей анестезиологов-реаниматологов отделений (групп) анестезиологии-реанимации, отделений (палат) для реанимации и интенсивной терапии стационаров больниц, диспансеров и родильных домов;

- врачей-хирургов всех наименований, врачей-рентгенологов отделений рентген-ударно-волнового дистанционного дробления камней, лазерной хирургии, рентгенхирургических методов диагностики и лечения; врачей-хирургов отделений гемодиализа; врачей-трансфузиологов отделений гравитационной хирургии крови и отделений переливания крови; врачей судебно-медицинских экспертов; врачей-эндоскопистов, осуществляющих лечебные мероприятия в стационарах; врачей-патологоанатомов;

- врачей-хирургов поликлиник (амбулаторно-поликлинических подразделений) в период их работы в стационаре;

- врачей-хирургов при их работе в стационаре и поликлинике (амбулаторно-поликлиническом подразделении), если по объему работы невозможно выделение должности врача-хирурга соответствующей специальности для амбулаторного приема.

3.2. Размеры должностных окладов медицинских работников и работников с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, предоставляющих медицинские услуги, должности которых не вошли в профессиональные квалификационные группы:

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	2
Врач – педиатр (городской) районный	21 408
Медицинский физик	17 820

4. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности специалистов и служащих в медицинских организациях

4.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональная квалификационная группа, профессиональный квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	6 916
2 квалификационный уровень	7 103
Профессиональная квалификационная группа	

1	2
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	7 374
2 квалификационный уровень	7 602
3 квалификационный уровень	8 414
4 квалификационный уровень	8 757
5 квалификационный уровень	9 079
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	9 682
2 квалификационный уровень	10 140
3 квалификационный уровень	10 483
4 квалификационный уровень	10 951
5 квалификационный уровень	11 523
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	11 752
2 квалификационный уровень	12 449
3 квалификационный уровень	13 135

Размеры должностных окладов специалистов и служащих, должности которых не вошли в профессиональные квалификационные группы:

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	2
Специалист по гражданской обороне	9 682
Инструктор гражданской обороны	10 140
Специалист по охране труда (инженер)	10 140
Специалист по охране труда второй категории	10 369
Специалист по охране труда первой категории	10 483
Специалист по закупкам	10 951
Начальник отдела по гражданской обороне и мобилизационной работе	11 752
Контрактный управляющий	12 449

Оплата труда работников медицинской организации производится в порядке, установленном положением для соответствующих медицинских организаций.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 г. №149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

Профессиональная квалификационная группа, профессиональный квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Должности	

1	2
специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	9 972
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в медицинских организациях, осуществляющих предоставление социальных услуг»	
1 квалификационный уровень	14 496
2 квалификационный уровень	17 820

4.3. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Положения. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда работников медицинской организации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Размеры окладов и наименования профессий работников медицинской организации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, установлены в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	- профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 990
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	6 337
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	- профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; - водитель автомобиля; - оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	6 682
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 030
3 квалификационный	профессии рабочих, по которым предусмотрено	7 374

1	2	3
уровень	присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
4 квалификационный уровень	предусмотренные 1 – 3 квалификационными уровнями данной профессиональной квалификационной группы профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	8 528

С учетом условий труда работникам медицинской организации, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 Положения.

5.2. К профессиям высококвалифицированных рабочих, выполняющих важные и ответственные работы, относятся:

- водитель автомобиля скорой медицинской помощи;
- вулканизаторщик;
- медник;
- оптик медицинский;
- рабочий-станочник (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.);
- слесарь-механик по радиоэлектронной аппаратуре;
- слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике;
- слесарь по ремонту автомобилей;
- слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования;
- слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей;
- слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования;
- слесарь-ремонтник;
- слесарь-сантехник;
- слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;
- слесарь-электромонтажник;
- столяр строительный (столяр);
- электрогазосварщик;
- электросварщик;
- электромеханик по лифтам;
- электромеханик по ремонту и обслуживанию медицинского оборудования;
- электромеханик по ремонту и обслуживанию электронной медицинской аппаратуры;
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
- электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи.

5.3. Рекомендуется устанавливать персональный повышающий коэффициент высококвалифицированным рабочим с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 1,5.

6. Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера медицинской организации

6.1. Условия оплаты труда руководителя медицинской организации определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового [договора](#) с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учре-

ждения».

6.2. Средняя заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера медицинской организации, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не должна быть выше шестикратного размера средней заработной платы работников медицинской организации (без учета средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

6.3. Размеры должностных окладов руководителей медицинской организации определяются в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом групп по оплате труда руководителей, предусмотренных Порядком отнесения медицинских организаций к группам по оплате труда руководителей, приведенным в приложении 2 к Положению:

Наименование должности	Должностные оклады по группам по оплате труда руководителей, рублей				
	V	IV	III	II	I
1	2	3	4	5	6
Главный врач (директор, заведующий, начальник)	39 088	40 950	44 674	48 398	55 832
Заведующий аптекой медицинской организации	32 578	35 364	40 012	42 812	47 460
Главные: медицинская сестра, акушерка, фельдшер	25 130	28 854	31 640	33 502	35 364
Главный врач (директор, заведующий, начальник) медицинской организации с числом сметных коек до 50 единиц или количеством врачебных должностей до 7 единиц	37 226	37 226	37 226	37 226	37 226
Заместитель руководителя медицинской организации, главный бухгалтер	31 640	34 118	37 226	40 950	45 598

6.4. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру медицинской организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Положения.

Врачам – руководителям медицинских организаций и врачам – заместителям руководителей медицинских организаций разрешается выполнять в медицинских организациях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с доплатой в размере до 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности.

Размер доплаты за работу по врачебной специальности руководителю медицинской организации устанавливается приказом министерства здравоохранения Ярославской области.

6.5. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру медицинской организации устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 Положения.

6.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю медицинской организации устанавливаются приказом министерства здравоохранения Ярославской области в зависимости от достижения значений целевых показателей эффективности работы, установленных для медицинской организации.

Критерии оценки эффективности деятельности руководителя медицинской организации утверждаются приказом министерства здравоохранения Ярославской

области.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. В медицинской организации могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

7.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера начисляются сверх МРОТ.

7.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам устанавливаются работодателем с учетом наличия финансовых средств в учреждении, локальных нормативных правовых актов и мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. (приложение №3).

7.4. Доплата работникам за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам за работу в ночное время устанавливаются работодателем с учетом наличия финансовых средств в учреждении, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (приложение №4). Доплата за работу в ночное время производится сверх установленной работникам оплаты труда.

7.5. Работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата. Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные

и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере 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 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.

Конкретные размеры оплаты труда в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится сверх установленной работникам оплаты труда.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере и день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ, Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018г. №26-п).

7.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы, за последующие часы – в двойном размере часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы. Конкретные размеры оплаты труда сверхурочной работы определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Доплата за сверхурочную работу производится сверхустановленной работникам оплаты труда. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

7.8. В соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации в целях реализации [программы](#) государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Особенности режима и учета рабочего времени при осуществлении дежурства на дому устанавливаются с учетом [Положения](#) об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 2 апреля 2014 г. № 148н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому».

7.9. Во всех случаях, когда в соответствии с данным разделом Положения и действующим законодательством надбавки к окладам работников медицинской организации устанавливаются в процентах, абсолютный размер каждой надбавки исчисляется из оклада без учета других повышений, надбавок и доплат.

Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников медицинской организации.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. Работникам медицинской организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за работу в сельской местности и малых городах;

- надбавка за специфику работы медицинских организаций;
 - надбавка за стаж непрерывной работы в медицинских организациях;
 - ежемесячные выплаты за дефицитность (профильность, социальную востребованность).
 Надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается руководителям, медицинским и специалистам с высшим профессиональным (немедицинским) образованием с целью их стимулирования к повышению профессиональной квалификации.

Врачам - руководителям лечебно-профилактических медицинских организаций (поликлиник, входящих на правах структурных подразделений в состав этих медицинских организаций) и их заместителям-врачам квалификационная категория устанавливается по специальности "Организация здравоохранения и общественное здоровье" или по клинической специальности.

Врачам- руководителям структурных подразделений медицинской организации квалификационная категория устанавливается при условии, если специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Провизорам (фармацевтам) – руководителям аптечных учреждений (аптек, входящих на правах структурных подразделений в состав лечебно-профилактической медицинской организации) квалификационная категория устанавливается по специальности «Управление и экономика фармации» или по провизорской (фармацевтической) специальности.

Главной медицинской сестре, руководителям (со средним медицинским образованием) хосписа, больницы (дома) сестринского ухода квалификационная категория устанавливается по любой специальности среднего медицинского персонала лечебно-профилактической медицинской организации.

Размеры надбавки к должностному окладу за квалификационную категорию руководителям медицинских организаций в зависимости от группы по оплате труда медицинских организаций:

Наименование должности	Надбавка в зависимости от квалификационной категории		
	высшая	первая	вторая
1	2	3	4
V группа по оплате труда			
Главный врач (директор, заведующий, начальник)	5 250	3 150	1 050
Заведующий аптекой медицинской организации	4 375	2 625	875
Главные: медицинская сестра, акушерка, фельдшер	4 050	2 700	1 350
Главный врач (директор, заведующий, начальник) медицинской организации с числом сметных коек до 50 единиц или количеством врачебных должностей до 7 единиц	5 000	3 000	1 000
Заместитель руководителя медицинской организации	4 250	2 550	850
IV группа по оплате труда			
Главный врач (директор, заведующий, начальник)	5 500	3 300	1 100

Заведующий аптекой медицинской организации	4 750	2 850	950
Главные: медицинская сестра, акушерка, фельдшер	4 650	3 100	1 550
Главный врач (директор, заведующий, начальник) медицинской организации с числом сметных коек до 50 единиц или количеством врачебных должностей до 7 единиц	5 000	3 000	1 000
Заместитель руководителя медицинской организации	4 625	2 775	925
III группа по оплате труда			
Главный врач (директор, заведующий, начальник)	6 000	3 600	1 200
Заведующий аптекой медицинской организации	5 375	3 225	1 075
Главные: медицинская сестра, акушерка, фельдшер	5 100	3 400	1 700
Главный врач (директор, заведующий, начальник) медицинской организации с числом сметных коек до 50 единиц или количеством врачебных должностей до 7 единиц	5 000	3 000	1 000
Заместитель руководителя медицинской организации	5 000	3 000	1 000
II группа по оплате труда			
Главный врач (директор, заведующий, начальник)	6 500	3 900	1 300
Заведующий аптекой медицинской организации	5 750	3 450	1 150
Главные: медицинская сестра, акушерка, фельдшер	5 400	3 600	1 800
Главный врач (директор, заведующий, начальник) медицинской организации с числом сметных коек до 50 единиц или количеством врачебных должностей до 7 единиц	5 000	3 000	1 000
Заместитель руководителя медицинской организации	5 500	3 300	1 100
I группа по оплате труда			
Главный врач (директор, заведующий, начальник)	7 500	4 500	1 500
Заведующий аптекой медицинской организации	6 375	3 825	1 275
Главные: медицинская сестра, акушерка, фельдшер			

	5 700	3 800	1 900
Главный врач (директор, заведующий, начальник) медицинской организации с числом сметных коек до 50 единиц или количеством врачебных должностей до 7 единиц	5 000	3 000	1 000
Заместитель руководителя медицинской организации	6 125	3 675	1 225

Размеры надбавки к должностному окладу за квалификационную категорию медицинским и фармацевтическим работникам на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников:

Профессиональная квалификационная группа, профессиональный квалификационный уровень	Надбавка в зависимости от квалификационной категории		
	высшая	первая	вторая
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
1 квалификационный уровень	2 250	1 500	750
2 квалификационный уровень	2 450	1 630	820
3 квалификационный уровень	2 630	1 750	880
4 квалификационный уровень	2 860	1 910	950
5 квалификационный уровень	3 260	2 200	1 090
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
1 квалификационный уровень	3 130	1 880	630
2 квалификационный уровень	3 220	1 930	650
3 квалификационный уровень	3 480	2 090	700
4 квалификационный уровень	3 650	2 190	730
Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений медицинских организаций, имеющие высшее медицинское и фармацевтическое образование по специальности «Врач-специалист», «Провизор»			
1 квалификационный уровень	3 800	2 280	760
2 квалификационный уровень	4 030	2 420	810

Размеры надбавки к должностному окладу медицинским работникам и работникам с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, предоставляющих медицинские услуги, должности которых не вошли в профессиональные квалификационные группы:

Профессиональная квалификационная группа, профессиональный квалификационный уровень	Надбавка в зависимости от квалификационной категории		
	высшая	первая	вторая
Врач-педиатр (городской) районный	3 650	2 190	730
Медицинский физик, медицинский			

психолог	3 047	1 828	610
----------	-------	-------	-----

8.1.2. Надбавка руководителям и специалистам за работу в медицинской организации (структурном подразделении медицинской организации), расположенной в сельской местности и малых городах, устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада. В соответствии с Законом Ярославской области от 7 февраля 2002 г. №12-з «Об административно-территориальном устройстве Ярославской области и порядке его изменения» под сельской местностью понимаются сельские населенные пункты и рабочие поселки, под малыми городами - города с численностью населения до 25 тысяч человек.

Пункт 8.1.3 «Работникам медицинских организаций устанавливается надбавка к окладу за стаж непрерывной работы в медицинских организациях в следующих размерах»:

Врачи (старшие врачи), выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, врачи (старшие врачи), выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (отделений санитарной авиации), бригад экстренного реагирования и бригад специализированной медицинской помощи постоянной готовности центров и отделений медицины катастроф			
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"			
Наименование	от 3 до 5 лет	от 5 до 7 лет	свыше 7 лет
	15	40	65
1 квалификационный уровень	2294	6116	9939
2 квалификационный уровень	2360	6292	10225
3 квалификационный уровень	2543	6780	11018
4 квалификационный уровень	2676	7136	11596
Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений медицинских организаций, имеющие высшее медицинское и фармацевтическое образование по специальности "Врач-специалист", "Провизор"			
1 квалификационный уровень	2775	7400	12025
Средней персонал выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (отделений санитарной авиации), бригад экстренного реагирования и бригад специализированной медицинской помощи постоянной готовности центров и отделений медицины катастроф			
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"			
3 квалификационный уровень	1596	4256	6916
4 квалификационный уровень	1746	4656	7566
5 квалификационный уровень	1995	5320	8645
Младший медицинский персонал выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, выездных бригад	1397	3275	6053

отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (отделений санитарной авиации), бригад экстренного реагирования и бригад специализированной медицинской помощи постоянной готовности центров и отделений медицины катастроф			
Водители выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (отделений санитарной авиации), бригад экстренного реагирования и бригад специализированной медицинской помощи постоянной готовности центров и отделений медицины катастроф	1230	3280	5330
Врачи выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшие на должности главного врача станций скорой медицинской помощи или его заместителя, заведующего отделением, подстанцией скорой медицинской помощи, а также работники из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшие на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи			
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"			
3 квалификационный уровень	1596	4256	6916
4 квалификационный уровень	1746	4656	7566
5 квалификационный уровень	1995	5320	8645
Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений медицинских организаций, имеющие высшее медицинское и фармацевтическое образование по специальности "Врач-специалист", "Провизор""			
1 квалификационный уровень	2775	7400	12025
Руководители			
Главный врач (директор, заведующий, начальник)	4788	12764	20742
Главные: медицинская сестра, акушерка, фельдшер	3390	9040	14690
Заместитель руководителя медицинской организации, главный бухгалтер	3986	10636	17284
Медицинские работники терапевтических и педиатрических территориальных участков; заведующие отделениями общей врачебной практики, а также врачи общей практики (семейные врачи), старшие медицинские сестры и медицинские сестры врачей общей практики (семейных врачей), врачи пунктов (отделений) медицинской помощи			
Заведующий терапевтическим и педиатрическим отделением поликлиники	1850	3700	7400
Врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый	1695	6780	6780

Старшая медицинская сестра терапевтического или педиатрического отделения поликлиники	1330	5320	5320
Медицинская сестра участковая терапевтического или педиатрического территориального участка	1064	2128	4256
Фельдшер участковый терапевтического или педиатрического территориального участка	1164	2328	4656
Заведующий отделением общей врачебной практики	1850	3700	7400
Врач общей практики (семейный врач)	1695	3390	6780
Старшая медицинская сестра врача общей практики (семейного врача)	1330	2660	5320
Медицинская сестра врача общей практики (семейного врача)	1164	2328	4656
Врач пункта (отделений) медицинской помощи на дому	1573	3146	6292
Медицинские работники участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельской местности, работающие на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях			
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
3 квалификационный уровень	1695	3390	6780
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
3 квалификационный уровень	1064	2128	4256
4 квалификационный уровень	1164	2328	4656
5 квалификационный уровень	1330	2660	5320
Медицинский персонал фельдшерско-акушерских пунктов, работающий на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях			
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
3 квалификационный уровень	1064	2128	4256
4 квалификационный уровень	1164	2328	4656
5 квалификационный уровень	1330	2660	5320

Медицинские работники домов (отделений) сестринского ухода			
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
3 квалификационный уровень	1695	2543	2882
Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений медицинских организаций, имеющие высшее медицинское и фармацевтическое образование по специальности "Врач-специалист", "Провизор""			
1 квалификационный уровень	1850	2775	3145
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
3 квалификационный уровень	1640	1596	1809
4 квалификационный уровень	1164	1746	1979
5 квалификационный уровень	1330	1995	2261

Остальные работники медицинских организаций

Профессиональная квалификационная группа, профессиональный квалификационный уровень	от 3 до 5 лет	от 5 до 7 лет	свыше 7 лет
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
1 квалификационный уровень	233	388	776
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
1 квалификационный уровень	273	455	909
2 квалификационный уровень	299	499	997
3 квалификационный уровень	319	532	1064
4 квалификационный уровень	349	582	1164
5 квалификационный уровень	399	665	1330
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
1 квалификационный уровень	459	765	1529
2 квалификационный уровень	472	787	1573
3 квалификационный уровень	509	848	1695
4 квалификационный уровень	535	892	1784

Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений медицинских организаций, имеющие высшее медицинское и фармацевтическое образование по специальности «Врач-специалист», «Провизор»			
1 квалификационный уровень	555	925	1850
2 квалификационный уровень	588	981	1961
Врач-педиатр (городской) районный	535	892	1784
Медицинский физик	446	743	1485

Профессиональная квалификационная группа, профессиональный квалификационный уровень	от 3 до 5 лет	от 5 до 7 лет	свыше 7 лет
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	200	333	665
2 квалификационный уровень	205	342	683
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	213	355	709
2 квалификационный уровень	219	366	731
3 квалификационный уровень	243	405	809
4 квалификационный уровень	253	421	842
5 квалификационный уровень	262	437	873
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	279	466	931
2 квалификационный уровень	293	488	975
3 квалификационный уровень	302	504	1008
4 квалификационный уровень	316	527	1053
5 квалификационный уровень	332	554	1108
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
1 квалификационный уровень	339	565	1130
2 квалификационный уровень	359	599	1197
3 квалификационный уровень	379	632	1263
Профессиональная квалификационная группа «Специалисты гражданской обороны»			
Специалист гражданской обороны	279	466	931
Инструктор гражданской обороны	293	488	975
Специалист по охране труда (инженер)	293	488	975
Специалист по охране труда второй категории	299	499	997

Специалист по охране труда первой категории	302	504	1008
Специалист по закупкам	316	527	1053
Начальник отдела по гражданской обороне и мобилизационной работе	339	565	1130
Контрактный управляющий	359	599	1197

Размер надбавки к должностному окладу за стаж непрерывной работы в медицинских организациях по профессиям рабочих:

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	от 3 до 5 лет	от 5 до 7 лет	свыше 7 лет
1	2	3	4	5
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	173	288	576
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	183	305	609
1 квалификационный уровень	- профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; - водитель автомобиля; - оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	193	321	643
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено при-	203	338	676

онный уровень	своение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих			
3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	213	355	709
4 квалификационный уровень	предусмотренные 1 – 3 квалификационными уровнями данной профессиональной квалификационной группы профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	246	410	820

Размеры надбавки к должностному окладу за стаж непрерывной работы медицинских организациях с учетом групп по оплате труда руководителей:

Наименование должности	от 3 до 5 лет					от 5 до 7 лет					свыше 7 лет				
	V	IV	III	II	I	V	IV	III	II	I	V	IV	III	II	I
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Главный врач (директор, заведующий, начальник)	838	878	957	1 037	1 196	1 396	1 463	1 596	1 729	1 994	2 792	2 925	3 191	3 457	3 988
Заведующий аптекой медицинской организации	698	758	857	917	1 017	1 164	1 263	1 429	1 529	1 695	2 327	2 526	2 858	3 058	3 390
Главные: медицинская сестра, акушерка, фельдшер	539	618	678	718	758	898	1 031	1 130	1 197	1 263	1 795	2 061	2 260	2 393	2 526
Главный врач (директор, заведующий, начальник) медицинской организации с числом сметных коек до 50 единиц или количеством врачебных должностей до 7 единиц	798	798	798	798	798	1 330	1 330	1 330	1 330	1 330	2 659	2 659	2 659	2 659	2 659
Заместитель руководителя медицинской организации, главный бухгалтер	678	731	798	878	977	1 130	1 219	1 330	1 463	1 629	2 260	2 437	2 659	2 925	3 257

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплат работникам медицинских организаций, утверждается министерством здравоохранения Ярославской области.

8.1.4. В целях привлечения медицинских работников в медицинские организации для работы в отдельных должностях (дефицитных) за счет средств медицинской организации работникам устанавливается ежемесячная надбавка (выплата) за дефицитность в следующих размерах:

Категория работников	Размер надбавки (выплаты), руб.
1	2
1. Выплаты медицинским работникам отделений и станций скорой медицинской помощи*	
Главный врач, заместитель главного врача по лечебной работе, заместитель главного врача по медицинской части	8 500
Врач (включая старшего врача, заведующего подстанцией, заведующего отделением)	8 500
Врач, работающий в сельской местности и малых городах	11 000
Главная медицинская сестра	3 000
Фельдшер (включая старшего фельдшера, фельдшера по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, акушерку)	3 000
Фельдшер (включая старшего фельдшера, фельдшера по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, акушерку), работающий в сельской местности и малых городах	4 500
Медицинская сестра (включая медицинскую сестру по приему вызовов и передаче их выездным бригадам)	2 000
Медицинская сестра (включая медицинскую сестру по приему вызовов и передаче их выездным бригадам), работающая в сельской местности и малых городах	3 000
Медицинский статистик, медицинский регистратор стола справок, фармацевт	2 000
Санитар по сопровождению больных	1 000
2. Выплаты медицинским работникам, оказывающим первичную медико-санитарную помощь	
2.1. Выплаты медицинским работникам, оказывающим первичную врачебную медико-санитарную помощь	
Врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый, врач общей практики (семейный врач)	7 500
Медицинская сестра участковая врача-терапевта участкового, врача-педиатра участкового, врача общей практики (семейного врача)	3 000
2.2. Выплаты врачам общей практики в муниципальных образованиях области с численностью менее 100 тысяч человек	
Врачи общей практики	3 000
2.3. Выплаты медицинским работникам, оказывающим первичную доврачебную медико-санитарную помощь	
Фельдшер, акушерка, медицинская сестра	1 500
3. Выплаты медицинским работникам, осуществляющим медицинское обслуживание обучающихся и воспитанников муниципальных и государственных образовательных учреждений Ярославской области	
Врачи поликлиники и амбулаторно-поликлинического отделения в	4 500

1	2
составе больниц: - заведующий терапевтическим отделением – врач-терапевт подростковый, заведующий отделением – врач-педиатр и врач-педиатр отделения организации медицинской помощи детям в образовательных учреждениях; - врач-терапевт подростковый; - врач-педиатр (для обеспечения работы в учреждениях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, специального (коррекционного) образования, начального и среднего профессионального образования)	
Средний медицинский персонал поликлиник и амбулаторно-поликлинических отделений в составе больниц: - старшая медицинская сестра терапевтического отделения (для оказания медицинской помощи обучающимся учреждений начального и среднего профессионального образования); - старшая медицинская сестра отделения организации медицинской помощи детям в образовательных учреждениях; - медицинская сестра или фельдшер (для оказания медицинской помощи учащимся средних специальных учебных заведений, профессионально-технических, технических училищ); - медицинская сестра или фельдшер (для обеспечения работы в учреждениях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, специального (коррекционного) образования, начального и среднего профессионального образования)	1 500
4. Выплаты врачам-анестезиологам-реаниматологам	
Врач-анестезиолог-реаниматолог, в том числе заведующий отделением	2 500
5. Выплаты молодым специалистам – врачам**	
Молодые специалисты – врачи	2 000

* Выплаты назначаются работникам по основной и совмещаемой должностям;

** Предоставление доплаты к заработной плате врачам-специалистам в возрасте до 35 лет в размере 2,0 тыс. рублей в месяц в течение первых трех лет работы в медицинской организации после окончания медицинских образовательных организаций высшего образования.

Примечания:

1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение базовых окладов (базовых тарифных ставок заработной платы) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется исходя из базового оклада (базовой тарифной ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

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

- выплата за интенсивность;
- премиальные выплаты по итогам работы (эффективность деятельности);
 - персональный повышающий коэффициент за выполнение особо важных и срочных работ и др.
 - другие выплаты.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

8.2.1. В целях стимулирования работников к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу рекомендуется устанавливать

стимулирующую надбавку к окладу (должностному окладу) за интенсивность и высокие результаты работы с учетом установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы.

Размеры и условия назначения надбавки за высокие результаты работы устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

8.3.2. В целях создания условий для оплаты труда работников медицинской организации в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и медицинской организации в целом, в повышении качества оказываемых медицинских услуг медицинским работникам устанавливается премиальная выплата по итогам работы. При этом положением о премировании работников должны быть предусмотрены:

- условия (с учетом финансово-экономического положения медицинской организации), при которых медицинским работникам начисляется премия;
- показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинских работников, разработанные медицинской организацией с учетом рекомендаций, утвержденных приказом департамента здравоохранения и фармации Ярославской области от 22.02.2014 № 222 «Об установлении целевых показателей деятельности работников учреждений здравоохранения»;
- отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев или год), по итогам которого производится оценка эффективности деятельности каждого медицинского работника для решения вопроса о начислении премии;
- порядок и сроки проведения оценки эффективности деятельности каждого медицинского работника и оформления ее результатов;
- порядок, сроки и методика определения размера премии на основании результатов оценки эффективности деятельности медицинских работников;
- порядок и сроки принятия (оформления) решения о начислении (не начислении) каждому конкретному медицинскому работнику премии;
- порядок и сроки ознакомления каждого медицинского работника с результатами оценки эффективности его деятельности и методикой определения размера, начисленной ему премии, а также порядок и сроки обжалования медицинским работником решения о начислении (не начислении) ему премии.

Премирование работников медицинской организации производится в соответствии с локальными нормативными актами медицинской организации, утверждаемыми руководителем медицинской организации с учетом мнения представительного органа работников, из фонда заработной платы в пределах субсидий, полученных на выполнение государственного задания, а также за счет средств обязательного медицинского страхования и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Премирование руководителя медицинской организации производится министерством здравоохранения Ярославской области по результатам оценки деятельности медицинских организаций в целом на основании приказа департамента здравоохранения и фармации Ярославской области от 30.08.2013 № 2090 «Об установлении целевых показателей эффективности работы руководителей».

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

Решение о введении соответствующего коэффициента принимается в исключительных случаях руководителем медицинской организации.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается медицинской организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

8.4. Во всех случаях, когда в соответствии с данным разделом Положения и действующим законодательством надбавки к окладам работников медицинской организации устанавливаются в процентах, абсолютный размер каждой надбавки исчисляется из оклада без учета других повышений, надбавок и доплат.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников медицинской организации.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками медицинских организаций, производится в следующем размере:

Ученая степень, почетное звание	Размер почасовой оплаты труда, руб.
Профессор, доктор наук, народный врач	695
Доцент, кандидат наук, заслуженный врач Российской Федерации	585
Лица, не имеющие ученой степени	365

Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный данным пунктом, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в медицинских организациях, в штате которых они состоят.

Работа врача-консультанта медицинской организации в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством.

9.2. Оплата труда медицинских работников, привлекаемых к обслуживанию спортивных соревнований и сборов, а также врачей, привлекаемых к медицинским осмотрам и освидетельствованиям, производится на договорных условиях.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников ГУЗ ЯО
Ярославская центральная
районная больница

**ПОРЯДОК
формирования организационно-штатных списков работников
государственного учреждения здравоохранения Ярославской
области Ярославская центральная районная больница**

1. Для проведения работы по определению размеров должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов, служащих и окладов рабочих, а также размеров выплат за продолжительность непрерывной работы, выплат и надбавок компенсационного характера в медицинской организации (далее – медицинская организация), приказом руководителя медицинской организации образуется постоянно действующая комиссия по формированию организационно-штатных списков работников медицинской организации (далее – организационно-штатный список). В состав комиссии по формированию организационно-штатных списков (далее – комиссия) включаются главный бухгалтер, работник, занимающийся вопросами кадров, начальник планово-экономического отдела (экономист), представитель профсоюзного комитета, а также другие лица, привлекаемые руководителем медицинской организации к работе по проведению тарификации. Председателем комиссии является руководитель медицинской организации или назначенный им заместитель руководителя.

2. Комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников медицинской организации и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в организационно-штатных списках, при необходимости комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом.

3. Председатель комиссии определяет порядок работы, назначает сотрудника, ответственного за непосредственное составление и оформление организационно-штатного списка, устанавливает время заседания комиссии, а также решает другие организационные вопросы.

Организационно-штатный список составляется ежегодно по состоянию на 01 января по форме согласно приложению к данному Порядку и заверяется всеми членами комиссии.

4. Формирование организационно-штатных списков в отношении руководителя, его заместителей, главного бухгалтера производится в соответствии с [разделом I](#) формы организационно-штатного списка.

Формирование организационно-штатных списков в отношении специалистов и служащих производится в соответствии с [разделом II](#) формы организационно-штатного списка.

Формирование организационно-штатных списков в отношении медицинского и фармацевтического персонала производится в соответствии с [разделом III](#) формы организационно-штатного списка.

Формирование организационно-штатных списков в отношении рабочих производится в соответствии с [разделом IV](#) формы организационно-штатного списка.

Организационно-штатный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения медицинской организации в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания.

5. Формирование организационно-штатных списков в отношении работников, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему), производится отдельно по каждой должности (профессии). Также отдельно производится тарификация главного врача и его заместителей – врачей, выполняющих работу по своей врачебной специальности.

6. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях медицинской организации, где они имеются.

В организационно-штатных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из средних должностных окладов (ставок), предусмотренных Положением об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных медицинских и образовательных организаций, функционально подчиненных министерству здравоохранения Ярославской области, утверждаемым постановлением Правительства Ярославской области, и средних размеров выплат за стаж непрерывной работы в медицинских организациях с учетом компенсационных выплат.

Приложение
к [Порядку](#) формирования
организационно-штатных списков
работников ГУЗ ЯО Ярославская
центральная районная больница

Форма

ОРГАНИЗАЦИОННО-ШТАТНЫЙ СПИСОК работников _____

(полное наименование учреждения)
по состоянию на _____

I. Должности руководителя, заместителей
руководителя, главного бухгалтера

1.	Фамилия, имя, отчество
2.	Наименование должности в соответствии со штатным расписанием
3.	Размер должностного оклада руководителя медицинской организации
4.	Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы
5.	Выплата по окладу в зависимости от объема работы
6.	Компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
	Надбавка к окладу (должностному окладу) (процентов)
	Сумма
7.	Выплаты стимулирующего характера:
7.1.	Надбавки за работу в сельской местности, за специфику работы, дефицитность
	Сумма
7.2.	Квалификационная категория, дата присвоения, специальность, по которой присвоена категория
	Надбавка за квалификационную категорию
	Сумма
7.3.	Стаж непрерывной работы

	Надбавка к окладу за стаж непрерывной работы в медицинских организациях (процентов)
	Сумма
	Итого месячный фонд заработной платы
	Дополнительные сведения

II. Должности специалистов и служащих

1.	Фамилия, имя, отчество
2.	Наименование должности в соответствии со штатным расписанием
3.	Квалификационный уровень
4.	Оклад (должностной оклад) в зависимости от квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы
5.	Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы
6.	Итого размер оклада (должностного оклада) в зависимости от объема работы
7.	Компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
	Надбавка к окладу (должностному окладу) (процентов)
	Сумма
8.	Выплаты стимулирующего характера
8.1.	Повышающий коэффициент за работу в сельской местности, за специфику работы (процентов)
	Сумма
8.2.	Стаж непрерывной работы
	Надбавка за стаж непрерывной работы в медицинских организациях (процентов)
	Сумма
9.	Итого месячный фонд заработной платы
10.	Дополнительные сведения

III. Медицинский и фармацевтический персонал,
в том числе врачебный персонал, средний медицинский
персонал, младший персонал, фармацевтический персонал

1.	Фамилия, имя, отчество
2.	Наименование должности в соответствии со штатным расписанием
3.	Квалификационный уровень
4.	Оклад (должностной оклад) в зависимости от квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы (для работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, в зависимости от квалификации, с учетом сложности и объема выполняемой работы)
5.	Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы
6.	Итого размер оклада (должностного оклада) в зависимости от объема работы
7.	Компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
	Надбавка к окладу (должностному окладу) (процентов)
	Сумма
8.	Выплаты стимулирующего характера
8	Повышающие коэффициенты: за наличие ученой степени, почетного звания (педагогическим работникам)
	Сумма
	Повышающий коэффициент за работу в сельской местности
	Сумма
	Повышающий коэффициент за специфику работы
	Сумма
	Сумма
8.2.	Квалификационная категория, дата присвоения, специальность, по которой присвоена категория
	Надбавка за квалификационную категорию
	Сумма
8.3.	Стаж непрерывной работы
	Надбавка за стаж непрерывной работы в медицинских организациях (процентов)
	Сумма
9.	Итого месячный фонд заработной платы
10.	Дополнительные сведения

IV. Профессии рабочих

1.	Фамилия, имя, отчество
2.	Наименование профессии в соответствии со штатным расписанием
3.	Разряд по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих
4.	Размер оклада
5.	Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы
6.	Размер оклада в зависимости от объема работы
7.	Компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
	Надбавка к окладу (процентов)
	Сумма
8.	Выплаты стимулирующего характера
	Стаж непрерывной работы
	Надбавка за стаж непрерывной работы в медицинских организациях (процентов)
	Сумма
9.	Итого месячный фонд заработной платы
10.	Дополнительные сведения

ПОРЯДОК
отнесения функционально подчиненных министерству здравоохранения
Ярославской области государственных бюджетных
и автономных медицинских организаций к группам по оплате труда
руководителей

1. Группа по оплате труда руководителей государственных бюджетных и автономных медицинских организаций, функционально подчиненных министерству здравоохранения Ярославской области (далее – медицинские организации), устанавливается министерством здравоохранения Ярославской области в соответствии с данным Порядком.

2. Группа по оплате труда руководителей медицинских организаций устанавливается для следующих видов медицинских организаций:

2.1. Медицинские организации, имеющие коечный фонд (кроме медицинских организаций, указанных в подпунктах 2.2 и 2.3 данного пункта):

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек
1	2
1	1201 и более
2	от 801 до 1200
3	от 501 до 800
4	от 260 до 500
5	свыше 50 до 250

2.1.1. Медицинские организации, имеющие коечный фонд, в составе которых созданы диагностические (клинико-диагностические) центры, а также больницы скорой медицинской помощи, относятся к группе на одну группу выше по сравнению с группой, определенной абзацем первым подпункта 2.1 данного пункта.

2.2. Психиатрические, наркологические медицинские организации:

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек
1	2
1	2001 и более
2	от 1501 до 2000
3	от 1001 до 1500
4	от 501 до 1000
5	от 50 до 500

2.3. Родильные дома, дома ребёнка, перинатальные центры:

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек
1	2
2	251 и более
3	от 101 до 250
4	до 100

При определении величины показателя «число сметных коек» учитываются среднегодовое плановое число коек (мест) в стационаре, а также среднегодовое плановое число коек (мест) в дневных стационарах.

2.4. Амбулаторно-поликлинические и другие медицинские организации, не имеющие конечного фонда круглосуточного пребывания (кроме медицинских организаций, указанных в подпунктах 2.5, 2.6 данного пункта):

Группа по оплате труда руководителей	Число врачебных должностей
1	2
1	301 и более
2	от 221 до 300
3	от 151 до 220
4	от 66 до 150
5	от 8 до 65

2.4.1. Группы по оплате труда руководителей центральных районных больниц, центральных районных поликлиник определяются с учётом врачебных должностей как в самих медицинских организациях, так и во всех медицинских организациях, подведомственных им.

2.4.2. Поликлиники, в составе которых созданы диагностические центры, относятся к группе на одну группу выше по сравнению с группами, определенными на основе показателей, предусмотренных абзацем первым подпункта 2.4. данного пункта.

2.4.3. Медицинские организации, имеющие в своем составе амбулаторно-поликлинические подразделения (диспансеры, имеющие стационары), которые по показателям, предусмотренным абзацем первым подпункта 2.4. данного пункта, могут быть отнесены к той же или более высокой группе по оплате труда руководителей, чем это предусмотрено [пунктами 2.1 – 2.3](#) данного пункта, относятся по оплате труда руководителей по более высокому показателю с увеличением на одну группу.

2.4.4. При определении величины показателя «число врачебных должностей» учитываются должности самих руководителей, их заместителей – врачей, врачей – руководителей структурных подразделений, врачей, врачей-интернов, зубных врачей, медицинских психологов. Должности учитываются только в целых числах, дробная часть не учитывается.

2.5. Аптеки лечебно-профилактических медицинских организаций:

Группа по оплате труда руководителей аптек	Число сметных коек		
	больницы, госпитали для ветеранов войн, диспансеры	санатории, психиатрические (психоневрологические) больницы и диспансеры	перинатальные центры
1	2	3	4
1	1210 и более	2010 и более	-
2	от 810 до 1200	от 1510 до 2000	251 и более
3	от 510 до 800	от 1010 до 1500	от 101 до 250
4	от 260 до 500	от 510 до 1000	до 100
5	от 50 до 250	от 50 до 500	-

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников ГУЗ ЯО Ярославская
центральная районная больница

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, имеющих право на повышение оплаты труда

Наименование должности (специальности, категории) работника
Поликлиника №1
Заведующий рентгенкабинетом – врач-рентгенолог, врач-рентгенолог, рентгенлаборант
Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант, фельдшер-лаборант, лаборант
Заведующий терапевтическим отделением- врач-терапевт, заведующий эндоскопическим кабинетом- врач эндоскопист, заведующий кабинетом функциональной диагностики – врач функциональной диагностики
Врач-терапевт участковый, врач-невролог, врач-кардиолог, врач-эндокринолог, врач функциональной диагностики, врач УЗИ, врач-оториноларинголог, врач-офтальмолог, врач-дерматовенеролог, врач-инфекционист, врач-хирург, врач-травматолог-ортопед, врач-акушер-гинеколог, врач-терапевт кабинета неотложной помощи
Старшая медицинская сестра, медицинская сестра участковая, медицинская сестра, медицинская сестра процедурной, акушерка, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии
Поликлиника №2
Врач-стоматолог- ортопед, зубной врач, медицинская сестра, зубной техник
Детское отделение поликлиники №1
Врач-педиатр участковый, врач-педиатр
Медицинская сестра участковая, медицинская сестра процедурной
Щедринская врачебная амбулатория
Врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый
Фельдшер, акушерка, медицинская сестра участковая, медицинская сестра процедурной
Ивняковская врачебная амбулатория
Врач общей практики (семейный врач), врач- педиатр участковый, врач-педиатр, врач – акушер-гинеколог

Старшая медицинская сестра, зубной врач, медицинская сестра врача общей практики (семейного врача), медицинская сестра участковая, медицинская сестра процедурной, фельдшер, акушерка, лаборант, фельдшер-лаборант
Сарафоновская врачебная амбулатория
Врач общей практики (семейный врач), врач-педиатр, врач-педиатр участковый, зубной врач, медицинская сестра врача общей практики (семейного врача), медицинская сестра участковая, медицинская сестра, водитель автомобиля
Михайловская врачебная амбулатория
Врач общей практики(семейный врач), врач-педиатр участковый, медицинская сестра врача общей практики(семейного врача), медицинская сестра участковая, медицинская сестра, лаборант
Карачихская врачебная амбулатория
Врач общей практики (семейный врач), медицинская сестра врача общей практики (семейного врача), медицинская сестра участковая, зубной врач
Дубковская врачебная амбулатория
Врач – терапевт участковый, врач-педиатр участковый, акушерка, зубной врач, медицинская сестра участковая, медицинская сестра, медицинская сестра процедурной
Кузнечихинская врачебная амбулатория, отделение №1 Кузнечихинской врачебной амбулатории, отделение №2 Кузнечихинской врачебной амбулатории, КДЛ Кузнечихинской врачебной амбулатории
Заведующий отделением общей врачебной практики (семейный врач)– врач общей практики (семейный врач), врач общей практики (семейный врач), врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый, врач-кардиолог, врач -невролог, врач-офтальмолог, врач-оториноларинголог, врач функциональной диагностики, заведующий рентгенкабинетом – врач-рентгенолог, врач-рентгенолог, врач-хирург, врач-акушер-гинеколог, заведующий КДЛ – врач клинической лабораторной диагностики, врач-педиатр
Старшая медицинская сестра, зубной врач, фельдшер, рентгенлаборант, акушерка, лаборант, м/с по физиотерапии, м/с процедурной, медицинская сестра врача общей практики (семейного врача), медицинская сестра участковая, медицинская сестра, фельдшер-лаборант
Врачебная амбулатория п. Ярославка
Врач общей практики (семейный врач), зубной врач, медицинская сестра врача общей практики (семейный врач), фельдшер-лаборант, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра процедурной, водитель автомобиля
Врачебная амбулатория п. Заволжье
Врач общей практики (семейный врач), врач – педиатр участковый, зубной врач, медицинская сестра врача общей практики (семейный врач), медицинская сестра участковая, медицинская сестра процедурной, водитель автомобиля
Врачебная амбулатория п. Красный Бор

Врач общей практики (семейный врач), врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый
Медицинская сестра врача общей практики (семейной медицины), медицинская сестра участковая, медицинская сестра процедурной
Курбская врачебная амбулатория
Врач общей практики (семейный врач)
Старшая медицинская сестра, зубной врач, м/с процедурной, акушерка, медицинская сестра врача общей практики (семейного врача), лаборант, медицинская сестра по физиотерапии, фельдшер, водитель автомобиля
Толбухинская врачебная амбулатория
Врач общей практики (семейный врач), врач-педиатр участковый, зубной врач, медицинская сестра процедурной, акушерка, медицинская сестра врача общей практики (семейного врача), медицинская сестра участковая, фельдшер-лаборант
Туношенская врачебная амбулатория
Врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый, врач-педиатр, врач – рентгенолог, рентгенлаборант, старшая медицинская сестра, акушерка, зубной врач, медицинская сестра участковая, медицинская сестра, лаборант, м/с по физиотерапии, м/с процедурной
Мокеевская врачебная амбулатория
Врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый, врач-педиатр, зубной врач, медицинская сестра участковая, акушерка, фельдшер-лаборант, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра
Козьмодемьянская врачебная амбулатория
Врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый, зубной врач, акушерка
Врачебная амбулатория с. Спас-Виталий
Врач-терапевт участковый, акушерка, м/с процедурной, м/с участковая, м/с по физиотерапии
Отделение анестезиологии-реаниматологии
Заведующий отделением – врач анестезиолог-реаниматолог, врач-анестезиолог-реаниматолог, старшая медицинская сестра, м/с –анестезист, уборщик служебных помещений
Рентгенкабинет стационара
Врач-рентгенолог, рентгенлаборант
Клинико-диагностическая лаборатория
Заведующий КДЛ- врач-лаборант, врач КДЛ, фельдшер-лаборант, лаборант

Кабинет функциональной диагностики
Врач функциональной диагностики, врач УЗИ, медицинская сестра
Реабилитационное отделение
Заведующий отделением – врач по лечебной физкультуре, врач ЛФК, врач-физиотерапевт, медицинская сестра по физиотерапии, м/с по массажу
Приемное отделение
Медицинская сестра
Общебольничный медицинский персонал
Главный врач, заместитель главного врача по медицинской части, заместитель главного по клинико-экспертной работе, главная медицинская сестра
Терапевтическое отделение (дневной стационар)
Врач-терапевт, старшая медицинская сестра, медицинская сестра процедурной
Неврологическое отделение (дневной стационар)
Врач-невролог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра процедурной
Хирургическое отделение (дневной стационар)
Врач-хирург, старшая медицинская сестра, медицинская сестра процедурной, операционная медицинская сестра
Курбское отделение (дневной стационар)
Врач-терапевт, медицинская сестра процедурной
Туношенская врачебная амбулатория (дневной стационар)
Врач-терапевт, медицинская сестра процедурной
Ивняковская врачебная амбулатория (дневной стационар)
Врач общей практики (семейный врач), медицинская сестра процедурной
Сарафоновская врачебная амбулатория (дневной стационар)
Врач общей практики (семейный врач), медицинская сестра врача общей практики (семейного врача)
Михайловская врачебная амбулатория (дневной стационар)
Врач общей практики (семейный врач), медицинская сестра врача общей практики (семейного врача)
Карачихская врачебная амбулатория (дневной стационар)
Врач общей практики (семейный врач), медицинская сестра врача общей практики (семейного врача)

Врачебная амбулатория п. Заволжье (дневной стационар)
Врач общей практики (семейный врач), медицинская сестра процедурной
Толбухинская врачебная амбулатория (дневной стационар)
Врач общей практики (семейный врач), медицинская сестра врача общей практики (семейного врача)
Трансфузиологический кабинет стационара
Заведующий кабинетом – врач-трансфузиолог, медицинская сестра
Отделения СМП
Заведующий отделением СМП – врач СМП, врач СМП, старший фельдшер СМП, фельдшер СМП, фельдшер по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи, водитель СМП
Толбухинское отделение сестринского ухода
Заведующий отделением – врач-терапевт, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), повар, уборщик служебных помещений
Курбское отделение сестринского ухода
Заведующий отделением -врач-терапевт, медицинская сестра палатная (постовая), повар, уборщик служебных помещений
Общебольничный немедицинский персонал
Специалист по охране труда, заведующий хозяйством, агент по снабжению, механик гаража, водитель автомобиля, повар
Терапевтическое отделение
Зав. отделением – врач –терапевт, врач-терапевт, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра процедурной
Отделение паллиативной помощи
Заведующий отделением – врач-терапевт, врач-терапевт, врач-анестезиолог-реаниматолог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной, уборщик служебных помещений
ФАП (все)
Заведующий ФАП – фельдшер, акушерка, фельдшер, заведующий ФАП – медицинская сестра

Приложение 4
к Положению об оплате труда
в ГУЗ ЯО Ярославская центральная
районная больница

ПЕРЕЧЕНЬ
отделений и должностей работников, имеющих право на оплату
работы в ночное время

Структурное подразделение	Наименование должности
Терапевтическое отделение	Медицинская сестра палатная (постовая)
Отделение паллиативной помощи	Медицинская сестра палатная (постовая), уборщик служебных помещений
Приемный покой	Медицинская сестра приемного покоя
Курбское отделение сестринского ухода	Медицинская сестра палатная (постовая), уборщик служебных помещений
Толбухинское отделение сестринского ухода	Медицинская сестра палатная (постовая), уборщик служебных помещений
Общепольничный немедицинский персонал	Водитель санитарной машины
Отделение анестезиологии и реаниматологии	Врач-анестезиолог-реаниматолог, медицинская сестра- анестезист, уборщик служебных помещений
Отделение скорой медицинской помощи	Врач СМП, фельдшер СМП, фельдшер по приему вызовов и передаче их выездной бри- гаде, водитель СМП

Приложение 5
к Положению об оплате труда
ГУЗ ЯО Ярославская
центральная районная больница

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий высококвалифицированных
рабочих, выполняющих важные и ответственные
работы.

1. Водитель автомобиля скорой медицинской помощи.

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач
ГУЗ ЯО Ярославская ЦРБ

А.Ю. Виноградова

« 4 »

2025 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации в
ГУЗ ЯО Ярославская ЦРБ

О.В. Долотцев

« 1 »

2025 г.

Положение

о разовой премиальной выплате и выплатах социального характера

1. Фонд для осуществления разовых выплат и выплат социального характера направляется для осуществления следующих премиальных выплат и выплат социального характера.

1.1. Премиальные выплаты за качественное выполнение внеплановых, особо важных и срочных работ, могут выплачиваться при наличии экономии фонда оплаты труда, из средств ОМС, субсидии на выполнение государственного задания, средств от приносящей доход деятельности.

1.2. Разовые премиальные выплаты: премиальные выплаты к профессиональным праздникам, премиальные выплаты в связи с достижением возраста (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет) осуществляются при наличии финансовой возможности, за счет средств от приносящей доход деятельности. Размер выплаты - 3 000 рублей.

1.3. Выплата материальной помощи в связи со смертью сотрудника и ближайших родственников сотрудников (родителей, супруги, супруга, детей). Размер выплаты - 3 000 рублей.

В случае смерти работника работодателем может быть оказана финансовая поддержка членам его семьи в виде: материальной помощи и помощи в организации похорон.

Решение о финансовой поддержке и её размерах принимается главным врачом, исходя из финансовой ситуации в учреждении, и оформляется приказом по учреждению. Финансовая поддержка оказывается за счёт средств от приносящей доход (предпринимательской) деятельности.

1.4. Выплата материальной помощи в связи с бракосочетанием и рождением ребёнка. Размер выплаты - 3000 рублей за счет средств от приносящей доход деятельности.

Решение о начислении разовой премиальной выплаты и выплатах социального характера, а также их размерах принимается главным врачом при наличии финансовых средств. Основанием для принятия решения является представление следующих документов:

- служебных записок руководителей структурных подразделений, заместителей главного врача, главного бухгалтера и иных работников о необходимости выплаты разовой премиальной выплаты и выплатах социального характера.

При подаче заявления сотрудника о выплате материальной помощи в связи со смертью ближайших родственников (родителей, супругов, детей) необходимо приложение копии свидетельства о смерти, документа, подтверждающего родство.

2. Начисление премиальных выплат и выплат социального характера производится на основании приказа главного врача, выплата производится путем перечисления на лицевой счет сотрудника в банке.

Приложение №11
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач
ГУЗ ЯО Ярославская ЦРБ

А.Ю. Виноградова

« 1 » _____ 2025 г.



СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации в
ГУЗ ЯО Ярославская ЦРБ

О.В. Долотцев

« 1 » _____ 2025 г.



Приказ №37 от 15.01.2018

«Об установлении выплат за дефицитность отдельным категориям медицинского персонала» ГУЗ ЯО Ярославской ЦРБ.

В соответствии с постановлением Правительства области от 12.10.2017 года №765-п «Положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных медицинских и образовательных организаций, функционально подчиненных департаменту здравоохранения и фармации Ярославской области»

ПРИКАЗЫВАЮ:

- Установить с 01.01.2018 года выплаты за дефицитность отдельным категориям медицинского персонала согласно приложению №1 к приказу
- Выплаты назначаются по основной и совмещаемой должности врачам и среднему медицинскому персоналу скорой медицинской помощи, по остальным категориям медицинских работников выплаты назначаются только по основной должности.
- Предоставление доплаты к заработной плате врачам-специалистам в возрасте до 35 лет в размере 2,0 тыс. рублей в месяц в течение первых трех лет работы в медицинской организации после окончания медицинских образовательных организаций высшего образования.
- Контроль за исполнением настоящего приказа возлагаю на начальника планово-экономического отдела Корчагину И.А.

Приложение № 1 к приказу №37

Выплаты за дефицитность отдельным категориям медицинского персонала с 01.01.2018 года

Категория работников	Размер надбавки (выплаты), рублей
Врач СМП, работающий в сельской местности и малых городах	11 000
Фельдшер СМП (включая старшего фельдшера, фельдшера по приёму вызовов и передаче их бригадам), работающий в сельской местности	4 500

Врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый, врач общей практики (семейный врач)	7 500
Медицинская сестра участковая врача-терапевта участкового, врача-педиатра участкового, врача общей практики (семейного врача)	3 000
Врачи общей практики	3 000
Фельдшер, акушерка, медицинская сестра ФАП	1 500
Врач-педиатр (для обеспечения работы в учреждениях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, специального (коррекционного) образования, начального и среднего профессионального образования)	4 500
Медицинская сестра или фельдшер (для обеспечения работы в учреждениях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, специального (корректирующего) образования, начального и среднего профессионального образования)	1 500
Врач-анестезиолог-реаниматолог, в том числе заведующий отделением	2 500
Молодые специалисты врачи	2 000

В данном журнале пронумеровано,
прошнуровано, скреплено печатью

85

директор *А.Ю. Виноградова*

Главный врач *А.Ю. Виноградова*
ЦРБ

