

**Работодатель**  
Главный врач ГБУЗ МО «СРД»  
С.И. Пойманов  
«03» \_\_\_\_\_ 2018 года



**Работники**  
Председатель профкома ГБУЗ МО «СРД»  
Т.Н. Шошина  
«03» \_\_\_\_\_ 2018 года



**Коллективный Договор**  
Государственное Бюджетное Учреждение Здравоохранения  
Московской области «Серпуховской родильный дом»

На период с «04»мая 2018 г.  
по «04»мая 2021 г.

Одобен общим собранием работников  
ГБУЗ МО «Серпуховской родильный дом»  
Протокол № 2/1 от 03 мая 2018 года

Согласовано:

« » \_\_\_\_\_ 2018 года

г. Серпухов

## Оглавление

<b>Раздел 1</b>	
Общие положения.....	стр. 3-
<b>Раздел 2</b>	
Основные права и обязанности сторон .....	стр.4
<b>Раздел 3</b>	
Трудовые отношения и трудовой договор.....	стр. 5
<b>Раздел 4</b>	
Рабочее время и время отдыха.....	стр.6
<b>Раздел 5</b>	
Порядок и условия оплаты труда.....	стр. 7
<b>Раздел 6</b>	
Охрана труда и здоровья .....	стр.10
<b>Раздел 7</b>	
Гарантии в области занятости .....	стр.10
<b>Раздел 8</b>	
Работа с молодежью.....	стр.11
<b>Раздел 9</b>	
Социальные гарантии .....	стр.11
<b>Раздел 10</b>	
Контроль за соблюдением коллективного договора.....	стр.12
<b>Раздел 11</b>	
Права и льготы членов профсоюзной организации .....	стр.12
<b>Раздел 12</b>	
Заключительные положения.....	стр. 12
<b>Раздел 13</b>	
Приложения к коллективному договору .....	стр.13 - 63



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с трудом иные отношения между Государственным бюджетным учреждением здравоохранения Московской области «Серпуховской родильный дом», именуемым далее «Работодатель», в лице Главного врача Пойманова Сергея Ивановича, с одной стороны, действующего на основании Устава, и «Работниками», в лице председателя Профсоюзного комитета Шошиной Галины Николаевны, действующего на основании Устава профсоюза и представляющего работников-членов профсоюза, с другой стороны.

1.2. Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе существующего Законодательства, свободы выбора, равноправия сторон, реальности обеспечения принятых обязательств, принципов социального партнерства. Все законы и нормативно-правовые акты, на которые производятся ссылки, действуют в последних редакциях на момент заключения Коллективного договора.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных, по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников, реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за выполнение принятых обязательств, способствующих стабильной работе и других вопросов, определенных Сторонами.

1.4. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с Руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.6. Стороны договорились, что Работодатель имеет исключительное право на управление, руководство и контроль деятельности, предусмотренной Уставом Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Серпуховской родильный дом» и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области; осуществляет текущее и оперативное планирование, прием, увольнение, перевод, повышение квалификации работников. С учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета поощряет работников за добросовестный эффективный труд, обеспечивает выполнение мер по укреплению трудовой дисциплины в рамках, установленных законодательством Российской Федерации.

1.7. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.8. Стороны, заинтересованы в устойчивой хозяйственной деятельности ГБУЗ МО «СРД», в поддержании обстановки взаимного доверия и солидарности, достижении высоких экономических показателей и благополучии каждого работника.

1.9. Стороны обязуются использовать разрешенные законодательством возможности для получения прибыли от всех видов деятельности, предусмотренных



Уставом, для обеспечения нормального функционирования ГБУЗ МО «СРД» и решения вопросов социального развития.

**1.10.** Действие коллективного договора распространяется на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем.

## **2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

**2.1.** В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы ГБУЗ МО «СРД», повышения уровня жизни работников, снижения социальной напряженности Стороны договорились:

2.1.1. развивать и совершенствовать систему социального партнерства,

2.1.2. предоставлять друг другу необходимую информацию по вопросам социально-экономического характера,

2.1.3. организовывать обучение руководителей и работников по вопросам социального партнерства, Трудового законодательства, охраны труда.

### **2.2. Работодатель обязуется:**

2.2.1. добиваться стабильного финансового положения,

2.2.2. обеспечивать сохранность имущества,

2.2.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в установленные сроки,

2.2.4. повышать уровень заработной платы и социальных гарантий по мере роста доходов ГБУЗ МО «СРД»,

2.2.5. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором,

2.2.6. создавать безопасные условия труда,

2.2.7. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей,

2.2.8. повышать профессиональный уровень работников,

2.2.9. осуществлять обязательное социальное страхование работников,

2.2.10. реализовывать программы социальной защиты работников.

### **2.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

2.3.1. способствовать повышению эффективности деятельности ГБУЗ МО «СРД» и устойчивой деятельности всеми доступными и разрешенными законом методами,

2.3.2. содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда,

2.3.3. обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора,

2.3.4. обеспечивать контроль над созданием Работодателем безопасных условий труда,

2.3.5. организовывать культурный и спортивный досуг работников и участвовать в финансировании соответствующих мероприятий.

### **2.4. Каждый работник обязуется:**

2.4.1. добровольно в полном объеме, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору, использовать все рабочее время для производительного труда в интересах Работодателя,

2.4.2. соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда,

2.4.3. способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества и росту производительности труда,

2.4.4. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя,



2.4.5. бережно относиться к имуществу Работодателя, возмещать нанесенный ущерб в порядке, предусмотренном законодательством,

2.4.6. сохранять коммерческую, служебную тайну,

2.4.7. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, не допускать какой-либо дискриминации, оскорбления, умаления чести и достоинства,

2.4.8. надлежащим образом и своевременно уведомлять работодателя об изменениях персональных данных, причин отсутствия на работе, в том числе в связи с болезнью, установлении ему группы инвалидности.

2.5. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Работники и Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации и проведения забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств. Проводимые в нарушение этого требования забастовки признаются незаконными в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.6. Лица, виновные в нарушении и невыполнении данных обязательств, несут дисциплинарную, административную и иную ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

### 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

3.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового Кодекса Российской Федерации, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

Трудовой договор включает в себя принципы «эффективного контракта» предусмотренные постановлением Правительства РФ № 2190-Р от 26.11.2012 года и приказом Министерства здравоохранения РФ № 421 от 28.06.2013 года определяющий критерии и показатели эффективности работы сотрудников мед. учреждений.

3.3. При заключении трудового договора в нём может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трёх месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

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

3.4. При приеме на работу Работодатель знакомит работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, Правилами безопасности труда, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности.

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

3.6. Стороны обязуются выполнять условия заключённого трудового договора.

3.7. Изменения условий трудового договора оформляются путём составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключённого трудового договора.



3.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не более 40 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Для медицинских работников в зависимости от занимаемой должности с учетом характера и условий труда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (статья 350 Трудового Кодексов Российской Федерации) с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

4.2. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

4.3. На отдельных работах, где по условиям рабочего процесса не может быть соблюдена для отдельных категорий ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года.

4.4. На работах, на которых длительность лечебного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Графики сменности предусматривают число смен в сутки, продолжительность смен, регулярные выходные дни для каждого работника, постоянный состав работников и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику. Переход из одной смены в другую осуществляется после отдыха не менее двойной продолжительности смены. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части.

4.5. Всем работникам предоставляется перерыв на обед в течение 45 минут в промежутке с 13-00 ч. до 13-45 ч. На работах, где по её условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего дня в специально отведенном месте согласно Правилам внутреннего трудового распорядка.

4.6. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.7. В случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа ГБУЗ МО «СРД» в целом или его отдельных структурных подразделений, работники с их письменного согласия могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по письменному распоряжению работодателя. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 97, статья 101 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.9. Оплата за работу в выходные и праздничные дни производится не менее, чем в двойном размере или по желанию работника путем предоставления ему другого дня



отдыха. В последнем случае оплата в выходной или праздничный день производится в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

**4.11.** Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час. При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в праздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

**4.14.** Оплата дежурств врачей в праздничные дни в пределах их месячной нормы рабочего времени оплачивается дополнительно в одинарном размере. Оплата дежурств врачей в праздничные дни сверх их месячной нормы рабочего времени производится в двойном размере.

**4.15.** Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

**4.16.** Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

**4.17.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым с учётом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

**4.18.** Работникам предоставляется дополнительные оплачиваемые отпуска:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными веществами,
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы,
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём,

**4.19.** Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам устанавливается Приказом Главного врача, на ежегодной основе, с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

**4.20.** При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией. Денежная компенсация не производится работникам, работающим во вредных условиях труда и другим категориям работников в соответствии с трудовым законодательством.

**4.21.** Рабочее время, время отдыха Работников регулируется Трудовым законодательством, статьями настоящего раздела Коллективного договора и Правилами внутреннего трудового распорядка.

## **5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.**

**5.1.** Система оплаты труда в учреждении определяется действующим на момент обращения к Коллективному договору «Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Серпуховской родильный дом», и предусматривает выплаты, установленные постановлениями, приказами, распоряжениями Правительства Московской области.

**5.2.** Заработная плата работников ГБУЗ МО «СРД» (в том числе руководителя и его заместителей) включает в себя:

- должностной оклад, тарифная ставка (для рабочих специальностей);



- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

**5.3.** Должностные оклады, тарифные ставки работников устанавливаются в соответствии с нормативным актом Правительства Московской области и рассматриваются тарифной комиссией учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

Тарифные разряды тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

**5.4.** Работникам учреждения предусмотрено повышение должностных окладов по следующим основаниям:

- в связи с присвоением ученой степени и почетных званий;
- в связи с особым характером работы и спецификой труда;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

Конкретный размер повышений утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

**5.5.** Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты, доплаты и надбавки компенсационного характера:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- выплата за дежурство на дому;
- за совмещение должностей, увеличение объема выполняемой работы, расширении зоны обслуживания, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении;
- надбавка за условия труда при непосредственном контакте с больными СПИД и ВИЧ-инфицированными;
- надбавка врачам-неонатологам, врачам-анестезиологам-реаниматологам, получившим дополнительное профессиональное образование (профессиональную переподготовку) по специальности «неонатология», медицинским сестрам за работу в отделениях (палатах) для новорожденных, отделениях (палатах) реанимации и интенсивной терапии для новорожденных;
- доплата специалистам, окончившим государственные учреждения высшего или среднего профессионального образования и впервые принятым в год окончания ими обучения на работу по полученной специальности в государственное учреждение Московской области;
- доплата работникам, имеющим почетное звание по профилю выполняемой работы, за исключением работников государственных учреждений Московской области, которым отраслевыми положениями устанавливается повышение должностных окладов (тарифных ставок) за наличие почетных званий;
- доплата младшему медицинскому персоналу учреждения за напряженный труд;
- выплата за руководство производственной (профессиональной) практикой студентов и учащихся, высших и средних медицинских учебных заведений;
- выплаты работникам, имеющим детей младше 3 лет, и находящимся в отпуске по уходу за ними.



Конкретный размер выплат, доплат и надбавок, условия их выплат устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

**5.6.** Установленные работникам надбавки к должностным окладам, доплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника отражаются в трудовом договоре.

**5.7.** Доплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производятся в пределах фонда заработной платы при фактической не укомплектованности должностей по штатному расписанию.

**5.8.** К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты.

**5.9.** Установление конкретной выплаты стимулирующего характера производится с учетом качественных и количественных показателей результатов труда на основании утвержденного руководителем учреждения Положения «О порядке выплат стимулирующего характера сотрудникам ГБУЗ МО «СРД», утверждаемого руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах.

**5.10.** Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии экономии средств фонда оплаты труда. Выплата стимулирующего характера работникам есть право, а не обязанность работодателя, которое зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния организации и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер стимулирования каждого работника.

**5.11.** Работникам учреждения, осуществляющим или обеспечивающим оказание платных услуг, производятся выплаты за счет указанных средств. Порядок распределения на заработную плату денежных средств, поступивших от оказания платных услуг, устанавливается Положением «О порядке распределения денежных средств, поступивших от оказания платных услуг», утверждаемого руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

**5.12.** Медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь женщинам в период беременности и родов, предусмотрены выплаты в рамках приоритетного национального проекта «Здоровье». Порядок распределения на заработную плату денежных средств, поступивших от оказания медицинской помощи в рамках указанного нацпроекта, определяется Положением «О порядке распределения денежных средств, полученных по родовому сертификату на оплату труда медицинских работников», утверждаемого руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

**5.13.** Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) за год устанавливается в кратности от 1 до 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) за год устанавливается в кратности от 1 до 4,5.

**5.14.** Работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

**5.15.** Выплата заработной платы производится два раза в месяц, не позже 10-го и 25-го числа месяца. При совпадении дня выплаты с праздничным и выходным днем выплата заработной платы производится накануне.



5.16. Выплата заработной платы производится в безналичной форме путем перечисления денежных средств на банковскую карту работника по реквизитам, указанным им в письменном заявлении. Если работник не представил такое заявление, либо по специальному указанию работника, выплата заработной платы может производиться наличными денежными средствами в кассе Работодателя, расположенной по адресу места нахождения ГБУЗ МО «СРД».

5.17. Индексация заработной платы работников производится в соответствии с нормативными правовыми актами Московской области.

## 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

### Работодатель обязан:

6.1. Информировать работников при приеме на работу о состоянии условий труда, полагающихся при этом средствах индивидуальной защиты, льготах, компенсациях. Не допускать к работе вновь принятых и переведенных работников на другую работу без инструктажа по технике безопасности на рабочем месте; обеспечивать проведение стажировки на рабочем месте (при необходимости).

6.2. Обеспечивать условия труда на каждом месте в соответствии с требованиями охраны труда. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск в соответствии с действующим законодательством.

6.3. Создавать соответствующие медицинским рекомендациям условия труда после получения информации об ограничении в труде, инвалидности от работника.

6.4. Организовывать проведение поэтапной специальной оценки рабочих мест по условиям труда с участием представителей Профсоюзного комитета с последующей сертификацией организации работ по охране труда, разрабатывать план мероприятий об улучшении и оздоровлении условий труда на рабочем месте, разрабатывать и устанавливать дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством.

6.5. Обеспечивать участие Профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

6.7. На паритетных началах совместно с Профсоюзным комитетом участвовать в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных Коллективным договором.

## 7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что все вопросы, связанные с изменением численности структуры, реорганизацией, начисления заработной платы, а также сокращением численности и штата, предоставления льгот и компенсаций при увольнении рассматриваются предварительно с участием мнения Профсоюзного комитета.

7.2. Работодатель обязуется заблаговременно за 2 месяца, а при массовом сокращении за 3 месяца, представлять в Профсоюзный комитет для получения мотивированного мнения проекты приказов о сокращении численности работников или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, иные локальные акты, предлагаемые варианты трудоустройства.



7.3. В случае необходимости сокращения численности работников Работодатель обязуется, по возможности, производить сокращение за счет ликвидации вакансий, выхода на пенсию, увольнения временных работников и лиц, работающих по совместительству.

## 8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. В целях привлечения молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты **Работодатель обязуется:**

8.1.2. создавать условия для профессионального роста рабочих кадров из числа молодежи, для освоения новых профессий, повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок,

8.1.3. способствовать карьерному росту молодых специалистов, разработать индивидуальные планы профессионального развития,

8.1.4. Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных профессиональных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение (переподготовку) на производстве, предоставляется возможность установления гибкого (скользящего) графика работы.

8.2. Для эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии ГБУЗ МО «СРД», обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников **Профсоюзный комитет обязуется:**

8.2.1. обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации,

8.2.2. проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов,

8.2.3. организовывать спортивный и культурный досуг молодежи,

8.2.4. осуществлять поощрения молодёжного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

8.2.5. активно использовать законодательно-нормативную базу молодёжной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодёжи,

8.2.6. оказывать помощь молодёжи в соблюдении законодательно установленных для неё льгот и дополнительной гарантии.

## 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

9.1. **Работодатель обязуется:**

9.1.1. обеспечить страхование всех работников в соответствии с государственной Программой обязательного медицинского страхования,

9.1.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определённых законодательством Российской Федерации,

9.1.3. сбор и перечисление членских взносов на счет Профсоюзного комитета и областного комитета профсоюза производить на основании личных заявлений работников, членов профсоюза, через бухгалтерию безналичным путем,

9.1.4. отчислять денежные средства на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы (статья 377 Трудового Кодекса Российской



Федерации) и способствовать проведение смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад,

#### **9.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

9.2.1. создавать для членов профсоюза доступную возможность занятий спортом, организовывать спортивно-оздоровительные и культурные мероприятия,

9.2.2. оказывать консультативную и юридическую помощь работникам при реализации их прав.

### **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Контроль за выполнением положений настоящего Коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами, подписавшими Коллективный договор.

10.2. При установлении фактов нарушений выполнения Коллективного договора одной из сторон, делается письменное сообщение другой стороне. Стороны обязаны не позднее, чем в двухнедельный срок произвести взаимные консультации по существу вопросов и принять решение в письменном виде, которое является дополнением к коллективному договору после рассмотрения на собрании трудового коллектива.

10.3. Стороны обязуются отчитываться о ходе выполнения коллективного Договора за год на собрании трудового коллектива.

### **11. ПРАВА И ЛЬГОТЫ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

#### **11.1. Профсоюзный комитет имеет право**

11.1.1. за счет средств профсоюзной организации выдавать материальную помощь из средств профсоюзной организации в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников работника,
- в случае рождения ребенка,
- на лечение работника, а также в связи с тяжелым материальным положением.

Размер выплат устанавливается по решению профсоюзного комитета.

11.1.2. осуществлять мероприятия по санаторно-курортному лечению работников института и их детей,

11.1.3. выдавать новогодние подарки работникам-членам профсоюза,

11.1.4. награждать работников профсоюзными наградами и денежными премиями за активную работу в профсоюзе.

#### **11.2. Работодатель обязуется:**

11.2.1. выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профсоюзного актива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников,

11.2.2. освобождать от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов, созываемых профсоюзными органами съездом, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюзного комитета, а также на время краткосрочной профсоюзной учёбы, сохраняя за ним место основной работы, и среднюю заработную плату,

11.2.3. не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу члена профсоюза без учёта мотивированного мнения комитета Профсоюза .

11.2.4. предоставлять условия для организации работы Профсоюзного комитета (в рамках существующих возможностей),

### **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по инициативе одной из сторон и при взаимном согласии



Сторон в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации путем коллективных переговоров.

**12.2.** Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

**12.3.** Принятые Сторонами изменения или дополнения к настоящему Коллективному договору оформляются дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемой его частью, регистрируются в соответствующих органах и доводятся до сведения работников ГБУЗ МО «СРД».

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

**12.5.** Коллективный договор с приложениями одобрен общим собранием работников.

Главный врач ГБУЗ МО «СРД»

  
С.И. Пойманов

Председатель Профсоюзного комитета  
ГБУЗ МО «СРД»

  
Г.Н.Шошина



Приложение № 1  
К коллективному договору ГБУЗ МО «СРД»

Мотивированное мнение выборного  
органа первичной профсоюзной  
организации ГБУЗ МО «СРД»  
(протокол от 17 мая 2018 г.)

учтено

Председатель профкома ГБУЗ МО «СРД»  
Г.Н.Шошина



«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач ГБУЗ МО «СРД»



С.Н.Пойманов

**П Р А В И Л А**  
**внутреннего трудового распорядка работников**  
**ГБУЗ МО «Серпуховской родильный дом»**  
**г. Серпухова Московской области**



## Содержание:

1. Общие положения
2. Порядок приема и увольнения работников
3. Основные права и обязанности работников
4. Основные права и обязанности администрации
5. Рабочее время и его использование, время отдыха
6. Поощрения за успехи в работе
7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины
8. Заключение



## **1. Общие положения**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом, определяющим трудовой распорядок в Государственного Бюджетного Учреждения Здравоохранения Московской области «Серпуховский родильный дом», в дальнейшем – ГБУЗ МО «СРД» или Роддом, утверждаемый администрацией с учетом мнения представительного органа работников.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют цель способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда.

1.3. Действие правил внутреннего трудового распорядка распространяется на всех работников, независимо от стажа работы и режима занятости.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка сохраняют свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления Роддома, расторжения трудового договора с руководителем Роддома.

1.5. При реорганизации Роддома правила внутреннего трудового распорядка сохраняют свое действие на период реорганизации, затем могут быть пересмотрены.

## **2. Порядок приема и увольнения работников ГБУЗ МО «СРД»**

### **2.1. Прием на работу:**

2.1.1. Основанием возникновения трудовых отношений между работником и Работодателем является заключение трудового договора.

2.1.2. Трудовой договор, заключаемый между Работодателем и работником, является соглашением, определяющим существенные условия труда и взаимные обязанности работника и администрации ГБУЗ МО «СРД».

2.1.3. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, подписывается работником и главным врачом ГБУЗ МО «СРД».

2.1.4. При заключении трудового договора, должны быть согласованы следующие условия:

- место работы (организация, ее структурное подразделение);
- выполнение работы по определенной специальности, квалификации или должности, в соответствии со штатным расписанием;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности администрации Роддома;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условий труда;
- условия оплаты труда.

2.1.5. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством.

2.1.6. При заключении трудового договора работник обязан предоставить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинскую справку, разрешающую работу по специальности указанной в трудовом договоре.



2.1.7. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации ГБУЗ МО «СРД», изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям трудового договора.

2.1.8. Приказ (распоряжение) администрации ГБУЗ МО «СРД» о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.1.9. Работнику выдается надлежаще заверенная копия приказа (распоряжения) о приеме на работу.

2.1.10. На каждого работника, проработавшего в ГБУЗ МО «СРД» свыше пяти дней, администрация обязана вести трудовые книжки, в случае, если работа в данной организации является для работника основной.

## **2.2. Увольнение работника:**

2.2.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным федеральным законодательством.

2.2.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом администрации Роддома, с которым работник должен ознакомиться под роспись.

2.2.3. В день увольнения администрация Роддома обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

2.2.4. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью. Днем увольнения считается последний день работы.

## **3. Основные права и обязанности работников Роддома**

### **3.1. Работник имеет право на:**

3.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными Федеральными законами;

3.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартам организации, безопасности труда и коллективным договором;

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

3.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

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

3.1.8. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

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

3.1.10. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### **3.2. Работник обязан:**

3.2.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

3.2.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Роддома;

3.2.3. соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.4. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.5. соблюдать требования пожарной безопасности;

3.2.6. бережно относиться к имуществу Роддома и других работников;



3.2.7. незамедлительно сообщить администрации Роддома, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуаций представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Роддома.

#### **4. Основные права и обязанности администрации Роддома**

##### **4.1. Администрация Роддома имеет право:**

4.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, 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 Роддома и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Роддома;

4.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

4.1.6. принимать локальные нормативные акты.

##### **4.2. Администрация Роддома обязана:**

4.2.1. правильно организовать труд работников, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним рабочее место, своевременно, до начала получасовой работы, был ознакомлен с установленным планом и обеспечен работой в течение всего рабочего дня (смены);

4.2.2. создать 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, организовать изучение и внедрение передовых приемов и методов труда, совершенствовать организацию и обслуживание рабочих мест, механизировать тяжелые и трудоемкие работы;

4.2.3. всемерно развивать стимулирование труда, расширять совмещение профессий, организовывать изучение, распространение и внедрение передовых приемов и методов труда.

4.2.4. постоянно совершенствовать организацию оплаты труда, экономное и рациональное расходование фонда заработной платы, фонда материального поощрения и других поощрительных фондов; обеспечить правильное применение действующих условий оплаты и нормирования труда;

4.2.5. обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую, экономическую и политико-воспитательную работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование табельных трудовых коллективов; применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудовых коллективов;

4.2.6. неуклонно соблюдать законодательство о труде и правилах охраны труда, улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия труда, соответствующие правилам по охране труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам и др.). При отсутствии в правилах требований, соблюдение которых при производстве работ необходимо для обеспечения безопасных условий труда, администрация учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом принимает меры, обеспечивающие безопасные условия труда;

4.2.7. принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний рабочих и служащих; в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и др.), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами;

4.2.8. постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех



требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной безопасности;

4.2.9. развивать и создавать условия трудовому коллективу, улучшения качества работы, рационального использования рабочего времени, материалов, энергии, других ресурсов, повышения роли морального и материального стимулирования высокопроизводительного труда, решениях вопросов о поощрении трудовых коллективов и работников; обеспечивать распространение передового опыта и ценных инициатив работников;

4.2.10. своевременно рассматривать и внедрять изобретения и рационализаторские предложения, поддерживать и поощрять работников, внедряющих новые методики;

4.2.11. обеспечивать систематическое повышение деловой (производственной) квалификации работников и уровня их, экономических и правовых знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением на производстве и в учебных заведениях;

4.2.12. способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников и различные формы общественной самодеятельности; своевременно рассматривать критические замечания работников, сообщать им о принятых мерах;

4.2.13. внимательно относиться к нуждам и запросам работников, обеспечивать улучшение их культурно-бытовых условий, осуществлять ремонт и содержание в надлежащем состоянии зданий ЛПУ.

#### **5. Рабочее время и его использование, время отдыха**

1. Продолжительность рабочего дня, время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

##### **При 5-дневной рабочей неделе (выходные суббота и воскресенье):**

1.1.. Клинико-диагностическая лаборатория, продолжительность рабочей недели 36 часов, 7,2 часов рабочий день, перерыв для отдыха и питания 40 минут, перерыв для отдыха и питания с 13-00 до 13-40, начало работы 8-00, окончание 16-00:

1.2. врач, средний и младший медицинский персонал:

1.2.1 женская консультация:

продолжительность рабочей недели 39 часов, продолжительность рабочего дня 7,8 часа, перерыв для отдыха и питания в рабочее время, начало рабочего времени:

1 смена – 8-00 часов, окончание 14-30 часов;

2 смена – 14 часов 00 минут, окончание 20 – 30 часов;

1.2.2. гинекологическое отделение, родовое отделение, отделение патологии беременных, отделение новорожденных, отделение анестезиологии и реанимации продолжительность рабочей недели 39 часов, продолжительность рабочего дня 7,8 часа, перерыв для отдыха и питания в рабочее время, начало рабочего времени 8-00 часов, окончание 15-48 часов;

1.3. Главный врач и его заместители, все остальные сотрудники продолжительность рабочей недели 40 часов, продолжительность рабочего дня 8 часов, перерыв для отдыха и питания 45 минут с 13-00 часов, до 13-45 часов, рабочее время:

с понедельник по четверг: начало работы: 8 часов 00 минут

окончание работы: 17 часов 00 минут

пятница:

начало работы: 8 часов 00 минут

окончание работы: 15 часов 45 минут

2. Праздничные дни, установленные законодательством, являются нерабочими днями. При совпадении выходного и праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Продолжительность рабочего дня, предшествующего праздничному нерабочему дню уменьшается на 1 час.

3. В соответствующих случаях продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания ежедневной дневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи,



определяется графиком сменности, утвержденными администрацией ГБУЗ МО «СРД» по согласованию с профсоюзным комитетом с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период.

4. В учреждениях здравоохранения на работах, связанных с оказанием медицинской помощи населению, как правило, применяется помесичный учет рабочего времени. Продолжительность ежедневной работы при этом режиме определяется графиками сменности. В учреждениях здравоохранения продолжительность ночной работы с 22 часов до 6 часов утра.

5. В учреждениях здравоохранения разрешается до 12 часов в смену. Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается. Графики сменности доводятся до сведения работника, как правило, не позднее, чем за 10 дней до введения их в действие под расписку. По решению трудового коллектива разрешается устанавливать продолжительность рабочей смены до 24 часов (кроме водителей санитарного автотранспорта).

В каждом конкретном случае вопрос об установлении тому или иному работнику продолжительность рабочей смены до 24 часов должен решаться только с согласия работника и профкома учреждения здравоохранения.

Работники чередуются по сменам равномерно.

Переход из одной смены в другую должен происходить, как правило, через каждую неделю в часы, определенные графиком сменности.

6. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы учреждения, и благоприятных условий для отдыха рабочих и служащих. Графики отпусков составляется на каждый следующий календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения рабочих и служащих под расписку.

7. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы в Роддоме. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

8. Работнику ежегодно предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

9. Каждому работнику может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их заявлениям с разрешением администрации. Продолжительность данного отпуска определяется по соглашению между работником и администрацией Роддома.

10. Администрация Роддома на основании письменного заявления обязана предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников:

10.1 участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

10.2. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

10.3. 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 – до 14 календарных дней в году;

10.4. работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

10.5. работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 календарных дней.

12. Сверхурочная работа вместо повышенной оплаты по желанию работника может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.



## **6. Поощрения за успехи в работе**

6.1. За образцовое выполнение обязанностей, успехи в оказании медицинской помощи населению, повышении производительности труда, за продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценными подарками;
- награждение Почетной грамотой;

Поощрения объявляются в приказе или доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника. В приказе устанавливается, за какие именно успехи поощряется работник, а также указывается конкретная мера поощрения.

## **7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенные на него трудовые обязанности, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация учреждения применяет следующие дисциплинарные взыскания:

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

Увольнение может быть применено за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. А также за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, прогула, (то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня) или появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

7.3. До применения взыскания, от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее 1 месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При применении взыскания должна учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

7.5. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в 3-дневный срок. Приказ (распоряжение) в необходимых случаях доводится до сведения работников данного учреждения.

7.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания рабочий или служащий не будет, подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих правилах, к работникам не применяются.



## 8. Заключение.

8.1. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются Руководством в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, - совместно с представителями (представительным органом) Работников.

8.2. Настоящие Правила вывешиваются в каждом структурном подразделении на доступном для Работников месте.

8.3. Настоящие Правила являются обязательными для Работников, Работодателя и Руководства.

8.4. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящими Правилами, Работники и Работодатель руководствуются трудовым законодательством.



Приложение №2  
к Коллективному договору ГБУЗ МО «СРД»

Мотивированное мнение выборного  
органа первичной профсоюзной  
организации ГБУЗ МО «СРД»  
(протокол от « 9 » мая 2018 г.)  
учтено

Председатель профкома ГБУЗ МО «СРД»  
Г.Н.Шошина



«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач ГБУЗ МО «СРД»

С.Н.Пойманов



**О бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих  
средств**

На основании Постановления Минтруда РФ от 4 июля 2003 г. №45  
«О бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,  
порядка и условий их выдачи»

1. Выдавать по 400 грамм мыла в месяц работникам, выполняющих  
работы, связанные с загрязнением, следующих профессий:

- водитель;
- слесарь-сантехник;
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.



Мотивированное мнение выборного  
органа первичной профсоюзной  
организации ГБУЗ МО «СРД»  
(протокол от «3» июля 2018 г.)

учтено

Председатель профкома ГБУЗ МО «СРД»



Г.Н.Шонина

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач ГБУЗ МО «СРД»



С.И.Тойманов

Нормы бесплатной выдачи  
специализированной одежды, специализированной обуви и других средств  
индивидуальной защиты работникам  
ГБУЗ МО «Серпуховской Родильный Дом»

№ п/п	Наименование профессии или должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)	Основание
1.	Главный врач, Заместитель главного врача Главная медицинская сестра	Халат или костюм хлопчатобумажный	2	* п.18
2.	Заведующий отделением, врач акушер-гинеколог, врач-неонатолог, врач-терапевт	Халат или костюм хлопчатобумажный, Колпак или косынка хлопчатобумажная, Тапки кожаные.	2 2 1 пара на 2 года	* п. 15
3.	Врач, средний и младший медицинский персонал, работающий в рентгенкабинетах	Халат или костюм хлопчатобумажный Тапочки кожаные Фартук из просвинцовой резины Перчатки из просвинцовой резины Перчатки хлопчатобумажные Фартук из влагозащитной ткани нагрудником Головной убор хлопчатобумажный Очки для адаптации	2 1 пара дежурный дежурный дежурные дежурный 2 дежурные	* п.16
4.	Врач-статистик, медицинский статистик, медицинский регистратор, медицинский психолог, медицинская сестра диетическая.	Халат или костюм хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная	2 2	* п.10
5.	Медицинский дезинфектор, Средний и младший медицинский персонал стерилизационных	Халат или костюм хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная	2 2	* п..10
6.	Старшая акушерка, старшая медсестра, средний и младший медицинский персонал, сестра -хозяйка	Халат или костюм хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная Тапочки кожаные	2 2 1 пара на 2 года	* п.22
7.	Средний и младший медицинский персонал процедурных кабинетов	Халат или костюм хлопчатобумажный Костюм хлопчатобумажный Фартук из влагозащитной ткани с нагрудником Шапочка медицинская Тапочки кожаные	2 1 на 2 года Дежурный 2 1 пара на 2 года	* п.15, 23



		Перчатки резиновые	дежурные	
8.	Врач, средний и младший медицинский персонал операционных	Халат или костюм хлопчатобумажный Костюм хлопчатобумажный Фартук из влагозащитной ткани с нагрудником Шапочка медицинская	2 1 на 2 года Дежурный 2	* п. 15
9.	Врач, фельдшер и лаборант клинической лаборатории	Халат или костюм из смешанных тканей Тапки кожаные Защитные экраны для лица Очки защитные Фартук из влагозащитной ткани с нагрудником Перчатки резиновые	2 1 пара на 2 года до износа дежурный дежурные	* п. 12
10.	Врач, средний и младший персонал кабинетов ультразвуковой и функциональной диагностики	Халат или костюм хлопчатобумажный Тапочки кожаные Перчатки диэлектрические Очки защитные	2 2 дежурные до износа	* п. 11
11.	Сотрудники административно-хозяйственной службы	Халат хлопчатобумажный	1 до износа	* п. 30
12.	Специалист по Охране труда	Халат хлопчатобумажный	1	*** п. 207
13.	Водитель автомобиля	Костюм летний из смешанных тканей Костюм зимний с синтетическим утеплителем Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные	1 1 4 пары 1 пара на 2 года	* п. 9
14.	Уборщик производственных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и уборке мест общего пользования дополнительно: Перчатки резиновые Сапоги резиновые Туфли на нескользящей подошве	1 6 пар 1 пара 1 пара 1 пара	* п. 89
15.	Уборщик территорий	Костюм хлопчатобумажный Фартук нагрудником Рукавицы комбинированные или перчатки полимерным покрытием Плащ непромокаемый с капюшоном На наружных работах зимой дополнительно: Костюм на утепляющей прокладке Сапоги резиновые вставным утеплителем	1 1 6 пар Дежурный 1 на 2 года 1 пара на 3 года	* п. 90
16.	Подсобный рабочий	Костюм хлопчатобумажный Костюм на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые Сапоги резиновые высокими голенищами Рукавицы брезентовые Валенки Галоши на валенки	1 1 на 2 года 1 пара 1 пара на 2 года 6 пар 1 пара на 4 года 1 пара на 2 года	* п. 71
17.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Сапоги кирзовые Плащ прорезиненный Костюм на утепляющей прокладке Сапоги резиновые с вставным утеплителем Галоши диэлектрические или боты диэлектрические Перчатки диэлектрические	1 6 пар 1 пара Дежурный 1 1 пара на 3 года Дежурные дежурные	* п. 96
18.	Слесарь-сантехник	Комбинезон или костюм с водоотталкивающей пропиткой Перчатки хлопчатобумажные	1 6 пар	* п. 82



		Ботинки кожаные Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) противоаэрозольные	1 пара	
19.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм хлопчатобумажный Сапоги резиновые Перчатки с полимерным покрытием Респиратор	1 1 4 пары до износа	** п. 64
20.	Аппаратчик по обслуживанию газификатора	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные	1 1 пара	*** п. 61
21.	Лифтер	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 4 пары	* п. 49
22.	Повар	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажный Ботинки кожаные	2 1 2 1 пара на 2 года	* п. 29
23.	Кухонный подсобный рабочий	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажный Ботинки кожаные	2 1 2 1 пара на 2 года	* п. 29
24.	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Туфли на нескользящей основе Куртка на утепляющей прокладке	1 6 пар 6 пар 1 пара на 2 года 1 на 3 года	* п. 44
25.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 2 пары	* п. 47

\* Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 года № 777н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

\*\* Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 октября 2008 года № 541н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

\*\*\* Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 3 октября 2008 года № 543н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам жилищно-коммунального хозяйства, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

Специалист по охране труда  В.А.Яковлев



Мотивированное мнение выборного  
органа первичной профсоюзной  
организации ГБУЗ МО «СРД»

(протокол от « 5 » ~~16~~ 2018 г.)  
учтено  
Председатель профкома ГБУЗ МО «СРД»  
И.И.Иошнина



**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**  
на 2018 – 2021 года.



п/п	Наименование мероприятия	Цель мероприятия	Источник финансирования	Ответственный за выполнение мероприятия	Срок	Службы и сотрудники привлекаемые для исполнения	Отметка о выполнении
1.	Подразделение учреждения Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.	Приведения РМ в соответствии с законодательством	Собственные средства	Специалист по охране труда	2018 г. 2019 г.	Руководители структурных подразделений	
2.	Подразделение учреждения Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разрабатываемых по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков.	Приведения РМ в соответствии с проведением СОУТ	Собственные средства	Начальник хозяйственного отдела Руководители структурных подразделений	2018 г. 2019 г.	Хозяйственная служба	
3.	Подразделение учреждения Своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.	Приведения РМ в соответствии с законодательством	Собственные средства	Начальник хозяйственного отдела Руководители структурных подразделений Главная медсестра	2018 г. 2019 г. 2020 г. 2021 г.	Главная медсестра, Хозяйственная служба	
4.	Подразделение учреждения Модернизация оборудования (его реконструкция, замена с	Приведения РМ в соответствии с	Собственные средства	Начальник хозяйственного	2018 г. 2019 г.	Руководители структурных	



		целью снижения до допустимых уровней содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны, излучений (ионизирующего, электромагнитного, лазерного, ультрафиолетового).	ветствии с законодательством		отдела Руководители структурных подразделений	2020 г. 2021 г.	подразделений, Хозяйственная служба	
5.	Подразделение учреждения	Реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в бытовых помещениях, установка кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений.	Приведения РМ в соответствии с законодательством	Собственные средства	Начальник хозяйственного отдела	2018 г. 2019 г. 2020 г. 2021 г.	Руководители структурных подразделений, Хозяйственная служба	
6.	Подразделение учреждения	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.	Приведения РМ в соответствии с законодательством	Собственные средства	Начальник хозяйственного отдела	2018 г. 2019 г. 2020 г. 2021 г.	Руководители структурных подразделений Хозяйственная служба	
7.	Подразделение учреждения	Расширение, реконструкция, ремонт и оснащение санитарно-бытовых помещений.	Приведения РМ в соответствии с законодательством	Собственные средства	Начальник хозяйственного отдела Руководители структурных подразделений	2018 г. 2019 г. 2020 г. 2021 г.	Руководители структурных подразделений Хозяйственная служба	
8.	Подразделение учреждения	Приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой.	Обеспечение Сотрудников и пациентов питьевой водой	Собственные средства	Начальник хозяйственного отдела	2018 г. 2019 г. 2020 г. 2021 г.	Хозяйственная служба	
9.	Подразделение учреждения	Обеспечение в установленном порядке работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.	Приведения РМ в соответствии с законодательством	Собственные средства	Начальник хозяйственного отдела Руководители структурных подразделений	2018 г. 2019 г. 2020 г. 2021 г.	Руководители структурных подразделений Хозяйственная служба	



10.	Подразделение учреждения	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.	Приведения РМ в соответствии с законодательством	Собственные средства	Начальник хозяйственного отдела Заместитель главного врача по ГО и ЧС	2018 г. 2019 г. 2020 г. 2021 г.	Заместитель главного врача по ГО и ЧС, Хозяйственная служба	
11.	Подразделение учреждения	Приобретение стеллов, тренажеров, наглядных материалов для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинета по охране труда.	Организация обучения работников предприняти требованиям ОТ	Собственные средства	Начальник хозяйственного отдела Специалист по Охране труда	2018 г. 2019 г. 2020 г. 2021 г.	Специалист по Охране труда	
12.	Подразделение учреждения	Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников	Приведения РМ в соответствии с законодательством	Собственные средства	Специалист по Охране труда	2018 г. 2019 г. 2020 г. 2021 г.	Специалист по Охране труда	
13.	Подразделение учреждения	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.	Приведения РМ в соответствии с законодательством	Собственные средства	Заместитель главного врача	2018 г. 2019 г. 2020 г. 2021 г.	Заместитель главного врача Руководители структурных подразделений	
14.	Подразделение учреждения	Обучение лиц, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов: -Средств работающих под давлением; - Лифты; - Электрооборудование - Газовые приборы.	Приведения РМ в соответствии с законодательством	Собственные средства	Специалист по Охране труда Руководители структурных подразделений	2018 г. 2019 г. 2020 г. 2021 г.	Начальник хозяйственного отдела	
15.	Подразделение учреждения	Проведение в установленном порядке обязательных профилактических и периодических медицинских осмотров (обследований).	Приведения РМ в соответствии с законодательством	Собственные средства	Заместитель главного врача Главная медсестра Руководители структурных подразделений	2018 г. 2018 г. 2019 г. 2020 г. 2021 г.	Заместитель главного врача Главная медсестра Руководители структурных подразделений	
16.	Подразделение учреждения	Оборудование по установленным нормам помещения для создания санитарных постов с аптечками, комплектованными набором лекарственных средств и	Приведения РМ в соответствии с законодательством	Собственные средства	Начальник хозяйственного отдела Руководители структурных	2018 г. 2019 г. 2020 г. 2021 г.	Главная сестра, Руководители структурных подразделений	



		препаратов для оказания первой помощи.			подразделений			
17.	Подразделения учреждения	Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.	Приведения РМ в соответствии с законодательством	Собственные средства	Начальник хозяйственного отдела Специалист по Охране труда	2018 г. 2019 г. 2020 г. 2021 г.	Начальник хозяйственного отдела	
18.	Подразделения учреждения	Издание (тиражирование) инструкций по охране труда.	Приведения РМ в соответствии с законодательством	Собственные средства	Специалист по Охране труда	2018 г. 2019 г. 2020 г. 2021 г.	Специалист по Охране труда	

Специалист по Охране труда



В.А. Яковлев



Мотивированное мнение выборного  
органа первичной профсоюзной  
организации ГБУЗ МО «СРД»  
(протокол от « 3 » мая 2018 г.)  
учтено  
Председатель профкома ГБУЗ МО «СРД»



«УТВЕРЖДАЮ»  
Главный врач ГБУЗ МО «СРД»  
С.Н. Пойманов



**Перечень**

структурных подразделений и должностей работа, в которых дает  
право на повышение должностных окладов в связи с вредными и (или) опасными  
условиями труда и размеры их повышения

1. Подразделения и должности с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на повышение должностных окладов на 15 процентов.

№ п/п	Наименование структурных подразделений	Наименование должностей
1	Акушерское в т.ч. физиологическое, наблюдательное	врач акушер- гинеколог
2	Акушерское наблюдательное отделение	средний медицинский персонал всех наименований
3	Родовое отделение	врач акушер- гинеколог, акушерка, старшая акушерка
4	Акушерское отделение патологии беременности	врач акушер- гинеколог, медицинская сестра процедурной
5	Физиологическое отделение для новорожденных детей, наблюдательное отделение для новорожденных детей	врач-неонатолог, медицинская сестра всех наименований
6	Приемное отделение для гинекологических больных	врач акушер- гинеколог, медицинская сестра всех наименований
7	Отделение анестезиологии и реанимации	врач анестезиолог- реаниматолог, медицинская сестра - анестезист, медицинская сестра - операционная
8	Гинекологическое отделение	врач акушер- гинеколог, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной
10	Клинико-диагностическая лаборатория	врач - лаборант, средний медицинский персонал всех наименований
11	Обще больничный медицинский персонал	медицинский дезинфектор
12	Кабинет ультразвуковой диагностики	врач ультразвуковой диагностики

2. Подразделения и должности, работа в которых связана с непосредственным обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием и другой работы, больных СПИД и ВИЧ инфицированных, дающих право на повышение окладов (ставок) на 60% и надбавка в размере 20 % за фактически отработанное время.

№ п/п	Наименование структурных подразделений	Наименование должностей
1	Структурные подразделения, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ инфицированных, обслуживания и другой вид работы	Врачи всех наименований, средний медицинский персонал

В случаях, когда структурные подразделения перечислены в Перечне, но работники этих подразделений фактически не заняты в опасных для здоровья или особо тяжелых условиях труда, должностные оклады (тарифные ставки) этих работников не повышаются. Условия работы на каждом конкретном рабочем месте обуславливаются функциональными обязанностями работника. При привлечении медицинского работника к работе с вредными условиями труда, оплату производить за фактически отработанное время, в том числе и за каждый час работы.



Мотивированное мнение выборного  
органа первичной профсоюзной  
организации ГБУЗ МО «СРД»  
(протокол от « 3 » мая 2018 г.)  
учтено  
Председатель профкома ГБУЗ МО «СРД»



«УТВЕРЖДАЮ»  
Главный врач ГБУЗ МО «СРД»



С. Н. Поиманов

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Серпуховский родильный дом»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Серпуховский родильный дом» (ГБУЗ МО «СРД») города Серпухова Московской области (далее – учреждение).

1.2. Размер заработной платы работников учреждения устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки), компенсационных и стимулирующих выплат

Трудовые договоры с руководителями и работниками учреждений предусматривают конкретизацию условий оплаты труда, показателей и критериев оценки эффективности деятельности с целью установления выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, обеспечивающих введение эффективного контракта.

1.3. В случаях, если устанавливаемые работникам в соответствии с настоящим Положением должностные оклады (тарифные ставки) с учетом повышений, надбавок и доплат, оказываются ниже действующих тарифных ставок (окладов) с учетом повышений, надбавок и доплат, предусмотренных нормативными правовыми актами Московской области, указанным работникам выплачивается соответствующая разница в заработной плате за время их работы в той же должности (профессии) в данном учреждении.

1.4. Руководство учреждения дает разъяснение по вопросам применения настоящего Положения.



## 2. Установление должностных окладов руководителей, специалистов и служащих учреждения и тарифных ставок по оплате труда рабочих учреждения

2.1. Должностные оклады руководителей, специалистов учреждения устанавливаются в соответствии с приложениями № 1, №2, №3, №4 к настоящему Положению.

2.2. Должностные оклады младшего медицинского персонала учреждения устанавливаются в соответствии с приложениями № 5

2.2. Должностные оклады общеотраслевых должностей работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложениями № 6 к настоящему Положению.

2.3. Размер должностного оклада работника в пределах диапазона окладов (минимального и максимального размеров) устанавливается в соответствии с системой оплаты труда учреждения, устанавливаемой с учетом мнения представительного органа работников.

2.4. Тарифные ставки рабочим учреждения устанавливаются в соответствии с приложениями № 7, к настоящему Положению.

Тарифные разряды тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

Руководителю учреждения предоставляется право осуществлять оплату труда высококвалифицированным рабочим, выполняющим важные и ответственные работы, исходя из 9-10 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения, представленного в приложении № 7, к настоящему Положению

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9- 10 тарифных разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих, утверждается Министерством здравоохранения Московской области по согласованию с Главным управлением по труду и социальным вопросам Московской области.

2.5. При установлении размера должностных окладов учитывается квалификационная категория при работе медицинских работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

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

Врачам – руководителю лечебно – профилактического учреждения (женской консультации, входящей на правах структурного подразделения в состав этого учреждения) их заместителям - врачам квалификационная категория учитывается по специальности "Организация здравоохранения и общественное здоровье" или по клинической специальности.



Главной медицинской сестре (со средним медицинским образованием): - квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала лечебно-профилактического учреждения.

**2.6** Группа по оплате труда руководителя определяется исходя из масштаба и сложности руководства, и устанавливается в соответствии с Порядком отнесения учреждений здравоохранения к группам по оплате труда руководителей, утверждаемым Комитетом по труду и занятости населения Московской области по представлению Министерства здравоохранения Московской области.

### **3. Повышение должностных окладов (тарифных ставок)**

**3.1.** В связи с присвоением ученой степени и почетных званий должностные оклады увеличиваются:

**- на 10%:**

врачам, в том числе руководителям и их заместителям, имеющим ученую степень кандидата медицинских наук;

лицам, в том числе допущенным в установленном порядке к медицинской деятельности, занимающим врачебные должности, в том числе руководителей, имеющим ученую степень кандидата биологических или химических наук;

**- на 20%:**

врачам, в том числе руководителям и их заместителям, имеющим ученую степень доктора медицинских наук;

лицам, в том числе допущенным в установленном порядке к медицинской деятельности, занимающим врачебные должности, в том числе руководителей, имеющим ученую степень доктора биологических или химических наук;

врачам, имеющим почетное звание "Заслуженный врач";

работникам учреждения, имеющим звания "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации", "Заслуженный работник здравоохранения Московской области

**- на 30%** - врачам, имеющим почетное звание «Народный врач».

Должностные оклады руководителей увеличиваются по каждому из указанных оснований соответственно на 10, 20, 30 процентов. Увеличение должностных окладов врачам за наличие почетного звания «Заслуженный врач» или «Народный врач» производится только по основной должности.

Увеличение должностного оклада за наличие почетного звания «Заслуженный врач» производится также врачам, получившим почетное звание «Заслуженный врач республики» в республиках, входивших в состав СССР по 31.12.1991.

При наличии у работника различных почетных званий увеличение должностных окладов производится только по одному основанию.

Изменение размеров должностных окладов производится в соответствии с приказом учреждения в следующие сроки:

при присвоении почетного звания "Народный врач", "Заслуженный врач", "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации",



"Заслуженный работник здравоохранения Московской области" - со дня присвоения почетного звания;

при присвоении квалификационной категории - в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Московской области.

при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

**3.2.** Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются для работников учреждения (структурных подразделений), осуществляющих проведение консультаций, осмотров, оказание медицинской помощи и другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИД и ВИЧ-инфицированными в размере до 60 процентов и оплата, производится за каждый час работы в условиях предусмотренных настоящим пунктом.

Перечень учреждений (структурных подразделений) и должностей государственных учреждений здравоохранения Московской области, работа в которых дает право на повышение должностных окладов (тарифных ставок) в связи с вредными и (или) опасными условиями труда, и размеры их повышения утверждаются Министерством здравоохранения Московской области по согласованию с Главным управлением по труду и социальным вопросам Московской области и с учетом мнения Московского областного профсоюза работников здравоохранения.

Работникам других учреждений (структурных подразделений), привлекаемым для проведения консультаций, экспертизы, оказания медицинской помощи и другой работы в учреждении (структурных подразделениях), указанные в настоящем пункте, оплата производится за фактически отработанное время с учетом повышения за работу в особых условиях.

**3.3.** Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются в размере: - от 12 до 24 процентов рабочим, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и конкретный размер повышений утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников либо фиксируется в коллективном договоре.

Повышение должностных окладов (тарифных ставок) в связи с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда производится на основании «Перечня структурных подразделений и должностей, работа в которых дает право на повышение должностных окладов (тарифных ставок) в связи с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда, и размеров их повышения».

**3.4.** Абсолютный размер повышения должностных окладов (тарифных ставок) работников, предусмотренный пунктами **3.2.-3.3.** настоящего раздела, исчисляется в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышений, предусмотренных пунктами **3.1.** настоящего раздела Положения и без учета других повышений, надбавок и доплат.

**3.5.** Должностной оклад заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера, устанавливается на 10-20 процентов ниже должностного оклада



соответствующего руководителя (имеющего аналогичную квалификационную категорию).

**3.6.** Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается Министерством здравоохранения московской области.

#### **4. Доплаты и надбавки**

**4.1.** Работникам учреждения, в том числе водителям санитарного автотранспорта доплата за работу в ночное время производится в размере 50 процентов часовой тарифной ставки (или части должностного оклада за час работы в ночное время):

рабочим - из расчета часовой тарифной ставки с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

медицинским работникам, специалистам и служащим - из расчета должностного оклада по занимаемой должности с учетом повышений в связи с вредными и (или) опасными условиями труда.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной медицинской помощи доплата за работу в ночное время производится соответственно в размере 100 процентов часовой тарифной ставки (или части должностного оклада за час работы) по занимаемой должности с учетом повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Перечень этих подразделений (должностей) утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

В случае привлечения к оказанию экстренной медицинской помощи медицинских работников доплата за работу в ночное время производится соответственно в размере 100 процентов часовой тарифной ставки (или части должностного оклада за час работы в ночное время) по занимаемой должности с учетом повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе и за каждый час работы.

**4.2.** Врачу - руководителю учреждения и его заместителям - врачам разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности.

Работа руководителя и его заместителей по специальности независимо от ее характера и объема должна отражаться в соответствующих документах. Размер доплаты определяется приказом по учреждению.

**4.3.** Надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях устанавливаются в следующих размерах:

- 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки) за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов должностного оклада (тарифной ставки) всем работникам учреждения.

Надбавка выплачивается по основной должности исходя из должностного оклада (тарифной ставки), без учета повышений на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, других повышений, надбавок и доплат, если иное не предусмотрено законодательством.



**4.4.** Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, надбавки за продолжительность непрерывной работы выплачиваются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

**4.5.** Изменение размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы производится при изменении стажа непрерывной работы – со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

**4.6.** Порядок исчисления и сохранения стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок утверждается Министерством здравоохранения Московской области по согласованию с Главным управлением по труду и социальным вопросам Московской области и с учетом мнения представительного органа работников. (Приложение 11)

**4.7.** Надбавки за условия труда устанавливаются в следующих размерах:

- 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки) за работу в опасных для здоровья условиях труда работникам учреждения (подразделений), осуществляющим диагностику, лечение и непосредственное обслуживание больных СПИД и ВИЧ-инфицированных, а также за работу, связанную с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека.

**4.8** Врачам – неонатологам, врачам-анестезиологам-реаниматологам, получившим дополнительное профессиональное образование (профессиональную переподготовку) по специальности «неонатология», медицинским сестрам за работу в отделениях (палатах) для новорожденных, отделениях (палатах) реанимации и интенсивной терапии для новорожденных устанавливается надбавка в размере 100 процентов должностного оклада в порядке, установленном Министерством здравоохранения Московской области.

**4.9.** Специалистам, окончившим государственные учреждения высшего или среднего профессионального образования и впервые принятым в год окончания ими обучения на работу по полученной специальности в государственное учреждение Московской области (далее - молодые специалисты) устанавливается доплата в размере 1000 рублей, в соответствии с Постановлением правительства Московской области от 06.08.2007г № 587/28.

Доплаты выплачиваются в составе заработной платы в течение трех лет со дня окончания молодыми специалистами государственных учреждений высшего или среднего профессионального образования и при условии занятия молодым специалистом штатной должности (не менее 1 ставки, одной должности) в государственном учреждении Московской области. Доплаты работникам, работающим на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, не производятся.

**5.** Работникам, имеющим почетное звание по профилю выполняемой работы, за исключением работников государственных учреждений Московской области, которым отраслевыми положениями устанавливается повышение должностных окладов (тарифных ставок) за наличие почетных званий. Доплата устанавливается в размере 2000 рублей, при условии занятия работниками штатной должности (не менее одной ставки, одной должности) в



государственном учреждении Московской области. Доплата производится со дня присвоения почетного звания, при наличии у работника двух и более почетных званий, доплата производится по одному из них.

## **5. Выплаты стимулирующего характера**

**5.1.** При планировании фонда оплаты труда предусматриваются дополнительные ассигнования в размере от 1 до 10 процентов от планового фонда заработной платы, исчисленного по тарификации на 1 января планируемого года, на выплаты стимулирующего характера.

**5.2.** К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты.

**5.3.** Главному врачу ГБУЗ МО «СРД» порядок и размер ежемесячной выплаты стимулирующего характера устанавливается работодателем на основании результатов выполнения показателей и критериев оценки деятельности учреждения, утвержденных Министерством здравоохранения Московской области.

**5.4.** Учреждение, работающее в системе обязательного медицинского страхования (далее-ОМС), осуществляет выплаты стимулирующего характера из средств обязательного медицинского страхования, полученных за оказанную медицинскую помощь, в порядке, установленном Генеральным тарифным соглашением по реализации Московской областной программы ОМС.

Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера за счет средств обязательного медицинского страхования устанавливается руководителю учреждения до 2,5- кратного размера должностного оклада, работникам учреждения – до 4- кратного размера должностного оклада (тарифной ставки).

**5.6.** Выплаты стимулирующего характера за счет средств ОМС руководителю и работникам осуществляются в пределах ассигнований, предусмотренных в пункте 5.1. настоящего Положения, средств экономии фонда оплаты труда, и в соответствии с нормами, установленными локальными нормативными актами ГБУЗ МО «СРД».

**5.7** Установление конкретной выплаты стимулирующего характера производится с учетом качественных и количественных показателей результатов труда, на основании Положения «О порядке выплаты надбавки за сложность, напряженность и интенсивность в работе сотрудникам ГБУЗ МО «СРД», в процентном отношении к должностному окладу, с учетом мнения представительного органа работников, утвержденного приказом главного врача.

**5.8.** ГБУЗ МО «СРД» самостоятельно определяет порядок и размер выплат стимулирующего характера работникам за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливается работодателем.



## 6. Другие вопросы оплаты труда

**6.1.** Оплата дежурств врачей сверх их месячной нормы рабочего времени производится из расчета должностного оклада врача-специалиста с учетом повышений в связи с тяжелыми работами, работами с вредными и (или) опасными и условиями труда для здоровья за фактически отработанное время, а также надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении. Оплата дежурств врачей в праздничные дни производится не менее чем в двойном размере.

В случае привлечения к указанной работе (дежурству) руководителей учреждения (структурных подразделений) оплата их труда производится в вышеуказанном порядке исходя из должностного оклада врача-специалиста. Оплата всех видов дежурств, предусмотренных графиками, производится в одинарном размере.

**6.2.** За дежурство на дому, в том числе в ночное время, врачам и среднему медицинскому персоналу производится доплата из расчета 50 процентов должностного оклада за фактическое время дежурств.

В случае вызова работника в учреждение время, затраченное им на оказание медицинской помощи, оплачивается из расчета должностного оклада (ставки) с учетом повышений в связи с выполнением работы с вредными и (или) опасными условиями труда за фактически отработанные часы с учетом времени переезда.

Доплата за работу в ночное время производится только за фактическое время, затраченное на оказание медицинской помощи с учетом времени переезда.

**6.3.** За руководство производственной (профессиональной) практикой студентов и учащихся, высших и средних медицинских учебных заведений, а также руководство врачами-интернами врачам-специалистам и специалистам из числа среднего медперсонала независимо от наименования должности устанавливается дополнительная оплата в размере 10 процентов должностного оклада.

**6.4.** Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками учреждений, производится по ставкам почасовой оплаты труда:

Ученая степень, почетное звание	Коэффициент к тарифной ставке первого разряда тарифной сетки по оплате труда рабочих
Профессор, доктор наук, "Народный врач"	0,30
Доцент, кандидат наук, "Заслуженный врач"	0,25
Лица, не имеющие ученой степени	0,15

В ставки почасовой оплаты включена оплата отпуска.

Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный в настоящем подпункте, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых



к проведению консультаций в учреждениях, в штате которых они состоят.

**6.5.** Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год устанавливается в кратности от 1 до 5, предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год устанавливается в кратности от 1 до 4,5.

### Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников  
ГБУЗ МО «СРД»

от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

#### Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, выполняющие важные и ответственные работы

1. Слесарь - сантехник
2. Водитель автомобиля
3. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Главный врач



С.И. Пойманов



**Приложение №2**  
к Положению об оплате труда работников  
ГБУЗ МО «СРД»  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

**Перечень**

**структурных подразделений и должностей, работа в которых дает право на повышение должностных окладов в связи, с вредными (или) опасными для здоровья условиями труда и размеры их повышения**

**1. Подразделения и должности с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда, работа в которых дает право на повышение должностных окладов на 15 процентов.**

**1.1 Хирургические отделения всех профилей:**

- акушерское (в том числе физиологическое, наблюдательное, патологии беременности)
- гинекологическое отделение
- родовое

**1.2 Отделения (палаты)**

анестезиологическое

для новорожденных детей ( физиологическое, наблюдательное), палата интенсивной терапии для новорожденных  
лаборатория при работе:

с химическими реагентами; по исследованию потенциально инфицированных материалов ( биологических жидкостей и тканей) на микроскопах и полярископах с применением токсических иммерсионных жидкостей и иммерсионных объективов.

**1.3 Кабинет ультразвуковой диагностики**

**1.4 Персонал физиотерапевтического кабинета, предусмотренный для работы на генераторах УВЧ любой мощности ( при отпуске в месяц в**



среднем не менее 10 процедур в смену).

1.5 Медицинский дезинфектор

1.6 Медицинский персонал приемного покоя

**2. Подразделения и должности с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда, работа в которых дает право на повышение должностных окладов на 60 процентов**

2.1. Подразделения, осуществляющие проведение консультаций, осмотров, оказание медицинской помощи и другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИД и ВИЧ инфицированными.

**Примечания:**

1. На основании Перечня подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам на повышение должностных окладов в связи с вредными для здоровья и (или) опасными условиями труда, должен быть составлен и утвержден с учетом мнения представительного органа работников перечень должностей работников, которым в соответствии с конкретными условиями работы в данном подразделении и должности (лечение, обеспечение диагностики, экспертизы, непосредственное обслуживание или контакт с больными, возможность инфицирования вследствие выполнения служебных обязанностей) может повышаться должностной оклад, в том числе и за каждый час работы в условиях, предусмотренных настоящим Приложением.

2. В случаях, когда структурные подразделения, перечислены в Перечне, но работники этих подразделений фактически не заняты с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда, должностные оклады (тарифные ставки) этих работников не повышаются.

3. Условия работы на каждом конкретном рабочем месте обуславливаются функциональными обязанностями работника.

Главный врач



С.И. Пойманов



**Приложение № 3**  
к Положению об оплате труда работников  
ГБУЗ МО «СРД»

от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

**Показатели и порядок отнесения  
ГБУЗ МО «Серпуховской родильный дом»  
к группе по оплате труда руководителей**

Группы по оплате труда руководителей	Число сметных коек
II	251 и более
III	от 101 до 250
IV	до 100

При определении величины показателя «число сметных коек» учитывается среднегодовое плановое число коек стационара, а также среднегодовое плановое число коек в дневных стационарах.

Главный врач



С.И. Пойманов



**Приложение № 4**  
к Положению об оплате труда работников  
ГБУЗ МО «СРД»  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

**Порядок**  
**исчисления и сохранения стажа непрерывной работы в ГБУЗ МО «СРД»,**  
**дающего право на получение надбавок**

Настоящий Порядок исчисления и сохранения стажа непрерывной работы в МУЗ «СРД», дающего право на получение надбавок (далее - Порядок), разработан на основании приказа министерства здравоохранения № 242 от 24.08.2007 г.

1. Работникам учреждения в стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавок за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения, **засчитывается:**

1.1. Время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях, подразделениях и на должностях:

- старших врачей станций (отделений) скорой медицинской помощи, врачей, среднего и младшего медицинского персонала и водителей, в том числе состоящих в штате других организаций, выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездных реанимационных гематологических бригад, врачей, среднего и младшего медицинского персонала и водителей выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (станций санитарной авиации);

- врачей, среднего и младшего медицинского персонала хосписов и постоянно действующих передвижных медицинских отрядов в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- работников противолепрозных (лепрозных) учреждений (подразделений);

- работников противочумных учреждений (подразделений)

- врачей-фтизиатров, врачей-педиатров и среднего медицинского персонала противотуберкулезных учреждений (подразделений), работающих на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения;

- врачей и среднего медицинского персонала участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельских населенных пунктах;



- среднего медицинского персонала фельдшерско-акушерских пунктов;
- заведующих терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковых терапевтов и педиатров, участковых медицинских сестер терапевтических и педиатрических территориальных участков;
- фельдшеров, работающих на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях;
- врачей пунктов (отделений) медицинской помощи на дому;
- врачей общей практики (семейных врачей) и медицинских сестер врачей общей практики (семейных врачей);
- работников учреждений (подразделений) по борьбе с особо опасными инфекциями;
- врачей-терапевтов цеховых врачебных участков, среднего медицинского персонала цеховых, врачебных участков и медицинского персонала больниц, домов (отделений) сестринского ухода.
- врачей, в том числе председателей и главных экспертов, врачебно-трудовых экспертных комиссий;
- время обучения в клинической ординатуре по профилю "Лепра".

Время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях, подразделениях и должностях, дающее право на получение надбавок за продолжительность непрерывной работы в размерах до 40, до 60 и до 80 процентов должностного оклада или тарифной ставки, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю "Лепра", взаимно засчитывается.

**1.2.** Работникам, кроме работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным в подпункте 1.1 Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавок за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения, **засчитывается:**

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в учреждениях здравоохранения, независимо от ведомственной подчиненности, учреждениях социальной защиты населения и Роспотребнадзора;
- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования (медицинского);
- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования и научно-исследовательских учреждениях;
- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и учреждениях социальной защиты населения;
- время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных образовательных



учреждений высшего профессионального (медицинского) образования, в т.ч. государственных учреждений дополнительного профессионального (медицинского) образования, и научных организаций клинического профиля;

- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

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

- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения и социальной защиты населения не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы, которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

- время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентам в государственных образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального (медицинского) образования, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

**1.3.** Работникам, предусмотренным в подпунктах 1.1.- 1.2. Порядка, при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

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

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

- время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;



- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

**1.4.** Работникам, предусмотренным в подпунктах 1.1.- 1.2. Порядка, без каких-либо условий и ограничений:

- время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

**2.** Стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавок за работу в учреждениях здравоохранения сохраняется:

При поступлении на работу в муниципальные учреждения здравоохранения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

**2.1.** Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах 1.1.- 1.2. Порядка, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов управления здравоохранением, социальной защиты населения, органов Роспотребнадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Общества Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения;

- после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

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

**2.2.** Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и должностей, указанных в подпунктах 1.1.- 1.2. Порядка, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

- после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в подпунктах 1.1.- 1.2. Порядка.



Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

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

**2.3. Не позднее трех месяцев:**

- после окончания государственных образовательных учреждений высшего (среднего) профессионального образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;
- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения;
- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России, не считая времени переезда.

**2.4. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждений либо сокращением численности или штата работников учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;**

**2.5. Не позднее одного года - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в подпунктах 1.1.- 1.2. Порядка.**

**2.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в подпунктах 1.1.- 1.2. Порядка:**

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;
- зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;
- покинувших постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;
- гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения или социальной защиты населения;
- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпунктах 1.1.- 1.2. Порядка, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую



местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

- занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения.

**2.7.** Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

- работы в организациях государственной и муниципальных систем здравоохранения (кафедрах вузов, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в государственных образовательных учреждениях высшего (среднего) профессионального образования и обучения на подготовительных отделениях в государственных образовательных учреждениях высшего (среднего) профессионального образования;

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

**2.8.** Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами **2.1.-2.5.** Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

**2.9.** В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, не предусмотренных Единой номенклатурой государственных и муниципальных учреждений здравоохранения, за исключением учреждений и организаций, упомянутых в настоящем Порядке.

**2.10.** Вопросы сохранения стажа непрерывной работы в учреждениях здравоохранения, дающего право на получение надбавок отдельным работникам учреждения, рассматриваются в индивидуальном порядке Управлением здравоохранения г. Серпухова с учетом мнения городской организации профсоюза работников здравоохранения г. Серпухова по совместному ходатайству руководителя учреждения и выборного профсоюзного органа.

**2.11.** Изменение размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы при изменении стажа непрерывной работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов, подтверждающих непрерывный стаж.

Главный врач



С.И.Пойманов



Мотивированное мнение выборного  
органа первичной профсоюзной  
организации ГБУЗ МО «СРД»  
(протокол от «3» *мая* 2018 г.)  
учтено

Председатель профкома ГБУЗ МО «СРД»



«ТВЕРЖДАЮ»  
Главный врач ГБУЗ МО «СРД»



Положение

**О порядке распределения денежных средств по ГБУЗ МО «СРД»,  
полученных по родовому сертификату на оплату труда  
медицинских работников**

Раздел 1

Из общей суммы, подлежащей к оплате труда, выделить **3,0%** для оплаты услуг специалистов, привлеченных для оказания лечебно - диагностического процесса. Оставшаяся сумма принимается за 100% и распределяется следующим образом:

Номер по п/п	Наименование структурного подразделения	Размер	Наименование должности
<b>Стационарная помощь</b>			
1	Акушерское - физиологическое отделение, смотровая, родовое отделение, акушерское наблюдательное отделение	63 %	Заведующий отделением, врач акушер- гинеколог, старшая акушерка, акушерка, операционная медицинская сестра, сестра-хозяйка, санитарка
2	Отделение патологии беременности	10 %	Заведующий отделением, врач акушер- гинеколог, старшая акушерка, акушерка, процедурная медицинская сестра, санитарка, сестра-хозяйка
3	Физиологическое отделение для новорожденных, наблюдательное отделение для новорожденных	16 %	Заведующий отделением, врач-неонатолог, медсестра процедурная, санитарка, старшая медсестра, палатная медсестра
4	Анестезиологическое отделение	9 %	Заведующий отделением, врач-анестезиолог, врач-реаниматолог, старшая медицин-



			ская сестра, медсестра-анестезист
5	Вспомогательные подразделения: клинико-диагностическая лаборатория	2%	Заведующий лабораторией, врач-лаборант, лаборант, фельдшер - лаборант
	<b>Амбулаторно-поликлиническая помощь</b>		
1	Женская консультация	Сумма средств по- лученных по талону № 1	Заведующий женской кон- сультацией, врач-акушер- гинеколог, старшая акушерка, акушерка, процедурная медсе- стра, медсестра

## Раздел 2

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

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

При отсутствии указанных критериев на оплату труда медицинского персонала направляются средства в размере 45 процентов от суммы перечисленных средств.

При наличии одного или более критериев на оплату труда медицинского персонала направляются средства в размере 40% от суммы перечисленных средств за каждый конкретный случай.

При оказании стационарной помощи женщинам в период родов и послеродовой период качество медицинской помощи оценивается отсутствием следующих критериев:

- эклампсия в родах и послеродовом периоде;
- случаи родового травматизма новорожденного;
- разрывы промежности 3-4 степени, разрывы шейки матки 3 степени,
- расхождение лонного сочленения;
- разрывы матки;
- гнойно-септические осложнения в послеродовом периоде;
- поздняя неонатальная смерть новорожденного (7-27 день);



- экстирпация матки при осложненных родах.

При отсутствии указанных критериев на оплату труда медицинского персонала направляются средства в размере 55% .

При наличии одного или более критериев на оплату труда медицинского персонала направляются средства в размере 50% от суммы перечисленных средств за каждый конкретный случай.

Денежные средства распределяются с учетом степени профессиональной ответственности, количества трудозатрат и квалификации каждого работника.

Медицинским работникам, находящимся в отпуске, на больничном листе и т.д. денежные средства, поступившие от родовых сертификатов, за этот период не распределяются. Средства, предусмотренные, на оплату труда распределяются, главным врачом и заведующим отделением.



**Приложение № 9  
к коллективному договору ГБУЗ МО «СРД»**

Мотивированное мнение выборного  
органа первичной профсоюзной  
организации ГБУЗ МО «СРД»  
(протокол от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.)  
учтено

Председатель профкома ГБУЗ МО «СРД»



Г. Н. Шостина

**УТВЕРЖДАЮ»**  
Главный врач ГБУЗ МО «СРД»



С. Н. Пойманов

**Перечень**

Подразделений и должностей занятых оказанием экстренной медицинской помощи,  
доплата которым за работу в ночное время производится в размере 100% часовой  
тарифной ставки (оклада) по занимаемой должности с учетом повышения в связи с  
вредными и (или) опасными условиями труда.

№ п/п	Наименование структурных подразделений	Наименование должностей
1	<b>Хирургические отделения всех профилей</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• гинекологическое</li> <li>• родовое</li> <li>• акушерское (обсервационное)</li> </ul> Отделение патологии беременных	Врачебный персонал, средний медицинский персонал  Врачебный персонал
2	Физиологическое, обсервационное отделения для новорожденных детей.	Врачебный персонал
3	Отделение анестезиологии и реанимации	Врачебный персонал, средний медицинский персонал
4	Приемный покой	Врачебный персонал,
5	Клинико-диагностическая лаборатория	Медицинский персонал, привлекаемый для оказания экстренной медицинской помощи
6	Палата реанимации и интенсивной терапии для новорожденных	Врачебный персонал, средний медицинский персонал



поквартальной разбивкой). утвержденный главным управлением здравоохранением г. Серпухова.

Исполнитель услуги – Учреждение, оказывающее медицинские услуги потребителям по договору возмездного оказания услуг.

Пациент – потребитель медицинской услуги.

### Раздел 3. Организация оказания платных медицинских услуг

Учреждение бесплатно обеспечивает пациентов необходимой и достоверной информацией о платных медицинских услугах.

Информация о платных медицинских услугах, оказываемых Учреждением, должна находиться в удобном для обозрения месте и содержать:

Сведения о наименовании учреждения, о его месте нахождения;

Сведения о лицензии, сертификате, номере и дате выдачи, сроке действия, органе, выдавшем лицензию;

Прейскурант на оказываемые платные медицинские услуги;

Условия предоставления этих услуг;

Сведения о возможности Учреждения по предоставлению палат повышенной комфортности за дополнительную плату;

Плата за услуги, оказываемые Учреждением, осуществляется в наличной и безналичной форме. При оплате услуг в наличной форме осуществляется внесение денежных средств в кассу Учреждений; при безналичной форме оплаты осуществляется перечисление денежных средств на соответствующий счет Учреждения.

Оплата медицинских услуг в Учреждении производится с применением контрольно-кассовых машин.

Оказание платных услуг организуется приказом руководителя Учреждения о порядке и условиях предоставления конкретных видов услуг или о порядке оказания платных услуг (приложение № 1). В приказе указываются виды услуг, порядок их оказания, ответственные за оказание платных услуг.

Распределение денежных средств фонда оплаты труда между работниками осуществляется с учетом их индивидуального трудового вклада и осуществляется трудовым коллективом структурного подразделения, и регламентируется Положением о распределении денежных средств, поступивших от оказания платных услуг. (Приложение № 4);

Размер материального поощрения руководителя Учреждения за организацию работы по оказанию платных медицинских услуг ежегодно согласовывается с Управлением здравоохранения г. Серпухова.

Платные медицинские услуги оказываются медицинским персоналом в свободное от основной работы время, с составлением отдельных графиков по основной работе и работе по оказанию платных медицинских услуг.

Оказание платных медицинских услуг в основное рабочее время допускается в виде исключения в связи с технологией их проведения, при условии первоочередного оказания гражданам бесплатной медицинской помощи. Часы работы медицинского персонала, оказывающего платные услуги во время основной работы, отражаются в таблице учета рабочего времени по предпринимательской деятельности.

При оказании платных медицинских услуг в установленном порядке заполняется медицинская документация. При этом в амбулаторной карте и карте стационарного больного делается отметка об оказании медицинских услуг на платной основе. При оказании платных медицинских услуг ведется журнал регистрации, в котором отражается:

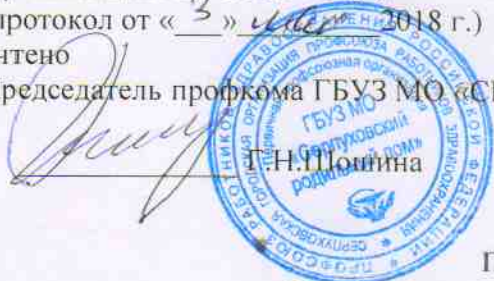


Приложение № 10  
К коллективному договору ГБУЗ МО «СРД»

Мотивированное мнение выборного  
органа первичной профсоюзной  
организации ГБУЗ МО «СРД»  
(протокол от « 3 » 14.08 2018 г.)

учтено

Председатель профкома ГБУЗ МО «СРД»



УТВЕРЖДАЮ  
Главный врач ГБУЗ МО «СРД»



С.Н. Пойманов

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О порядке предоставления платных услуг**

Раздел 1. Основные положения

Настоящее положение разработано в соответствии с приложением к приказу МЗ МО № 204 от 23.04.2008г, на основании Постановления Правительства РФ № 27 от 13.01.1996г. «Об утверждении правил предоставления платных медицинских услуг населению медицинскими учреждениями», законодательства РФ «Об охране здоровья граждан» № 5487-1 от 22.07.1993г, Закона РФ № 2300-1 «О защите прав потребителей», Закона РФ № 1499-1 от 28.06.1991 г. «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации», постановления Правительства РФ № 546 от 01.09.2005г «Об утверждении правил оказания медицинской помощи иностранным гражданам на территории РФ», постановления Росстата № 61 от 27.10.2006г. «Об утверждении Порядка отражения в формах федерального государственного статистического наблюдения сведений об объеме платных услуг населению», постановлений Правительства Московской области об утверждении Московской областной программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи на соответствующий финансовый год, приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации № 113 от 10.04.2001г. «О введении в действие отраслевого классификатора «Сложные и комплексные медицинские услуги» и от 16.07.2001г. № 268 «О введении в действие отраслевого классификатора «Сложные и комплексные медицинские услуги», приказа Министерства здравоохранения Московской области № 224 от 15.08.2005 г. «Об утверждении Перечня услуг, оказываемых государственными учреждениями здравоохранения Московской области на платной основе», № 114 «О создании Комиссии по выдаче разрешений государственным учреждениям здравоохранения на право предоставления платных медицинских услуг населению», приказа Министерства здравоохранения Московской области № 223 «Об утверждении Порядка составления и утверждения смет доходов и расходов средств, полученных от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности учреждениями здравоохранения».

Настоящее Положение вводится в целях упорядочения деятельности МУЗ «СРД» в части предоставления учреждением платных медицинских услуг, более полного удовлетворения потребности населения в медицинской помощи, а также привлечения дополнительных финансовых средств для материально-технического развития учреждения и материального поощрения его работников

Основанием для оказания учреждением платных медицинских услуг являются:



- отсутствие соответствующих медицинских услуг в Московской областной программе государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи, в том числе Московской областной программе обязательного медицинского страхования (далее – Программа госгарантий);
- добровольное желание пациента получить медицинскую услугу, включая медицинскую помощь по видам помощи, предусмотренным Программой госгарантий (в том числе с повышенным уровнем комфортности), за плату. При этом в медицинской документации делается запись о согласии пациента на оказание медицинской услуги на платной основе;
- оказание платных медицинских услуг гражданам иностранных государств, не подлежащих обязательному медицинскому страхованию на территории Российской Федерации.
- МУЗ « СРД » имеет право оказывать платные услуги, если это предусмотрено уставом Учреждения.
- Учреждение оказывает платные медицинские услуги при наличии действующих сертификатов и лицензий на избранный вид деятельности, специального разрешения органа управления здравоохранением.
- Учреждение оказывает платные медицинские услуги на основании Перечня платных услуг утвержденного руководителем учреждения (Приложение №2)
- Оказание платных услуг производится при условии:
- Открытия лицевого счета по учету средств от предпринимательской или иной приносящий доход деятельности в органах Серпуховского финансового управления Министерства финансов РФ;
- Отдельного учета рабочего времени специалистов, оказывающих платные медицинские услуги;
- Отдельного учета материальных затрат, связанных с оказанием этих услуг.
- При предоставлении платных медицинских услуг должен сохраняться режим работы Учреждения, не должны ухудшаться доступность и качество бесплатных услуг, гарантированных населению действующим законодательством.

## Раздел 2 Основные понятия и определения

Платные медицинские услуги – медицинские услуги и услуги медицинского сервиса, оказываемые Учреждением, пациентам за счет личных средств граждан, организаций и иных источников, предусмотренных законодательством.

Медицинская услуга - мероприятие или комплекс мероприятий, направленных на профилактику заболеваний, их диагностику, лечение, имеющих законченное значение и определенную стоимость.

Медицинская помощь – комплекс мероприятий (включая медицинские услуги, организационно- технические мероприятия, санитарно – противоэпидемические мероприятия, лекарственное обеспечение и др.), направленных на удовлетворение потребностей населения в поддержании восстановлении здоровья.

Объем платных услуг населению – показатель, отражающий объем потребления населением различных видов услуг и измеряемой суммой денежных средств, уплаченных самим потребителем за оказанную услугу или организацией в которой он работает.

Договор возмездного оказания услуг – документ, согласно которому исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги, а заказчик обязуется оплатить эти услуги.

Смета доходов и расходов по предпринимательской и иной приносящий доход деятельности - документ, составленный Учреждением на текущий финансовый год (с



ФИО больного, его адрес, выполняемое исследование, подпись исполнителя. После оказания пациенту платной услуги ему выдается медицинское заключение установленной формы, при необходимости листок временной нетрудоспособности в установленном порядке.

Учреждение обязано выдать пациенту следующие документы:

- кассовый чек;
- договор (его копию) с учреждением об оказании медицинских услуг;
- рецепт лечащего врача либо выписку из истории болезни с указанием
- назначенных лекарственных средств либо процедур по просьбе пациента.

При оплате услуг организациями, приобретающими услуги для работников, заключение письменных договоров обязательно.

Учреждение обязано при оказании платной медицинской помощи соблюдать права пациента в соответствии с действующим законодательством РФ.

В случае несоблюдения Учреждением обязательств по срокам исполнения услуг, пациент вправе по своему выбору:

- назначить новый срок оказания услуги;
- потребовать уменьшения стоимости предоставленной услуги;
- потребовать исполнение услуги другим специалистом;
- расторгнуть договор и потребовать возмещение убытков в установленном порядке.

Пациент может обращаться с жалобой непосредственно к руководителю или иному должностному лицу учреждения здравоохранения, в соответствующую вышестоящую организацию или в суд.

В случае выявления нарушений в работе Учреждения по предоставлению платных медицинских услуг действие разрешения на оказание платных медицинских услуг может быть приостановлено или аннулировано.

#### Раздел 4. Учет объемов платных услуг

Объем платных услуг отражает объем потребления населением различных видов услуг и измеряется суммой денежных средств, полученных от населения, организаций, а также иных источников, предусмотренных законодательством.

В формах статистической отчетности объем платных услуг населению приводится в фактически действующих рыночных ценах, включающих налог на добавленную стоимость и другие обязательные платежи.

Учет оказанных услуг производится по моменту их реализации, т.е. по моменту перехода права собственности от исполнителя к потребителю услуги. При этом различают:

момент оплаты услуги;

момент окончания оказания услуги (при условии, что услуга оплачена ранее). Эти два момента могут совпадать по времени, и тогда это будет считаться моментом учета платных услуг.

Если оплата вносится через некоторое время после окончания оказания услуги, то моментом учета является момент оплаты. В случае предварительной оплаты оказанной услуги моментом учета является момент окончания оказания услуги.

Если принятая в организации учетная политика не позволяет производить учет услуг на момент окончания оказания услуги, а оплата услуги производится предварительно, то в порядке исключения допускается учитывать услуги по моменту оплаты.

Медицинские услуги охватывают:

- все виды медицинского обследования, консультаций и лечения, проводимые по личной инициативе граждан (при отсутствии жалоб и медицинских показаний);
- Контрацепция (кроме контрацепции по социальным и медицинским показаниям);
- Предоставление платных палат повышенной комфортности;



В объем медицинских услуг не включаются:

- Суммы, полученные из фонда обязательного медицинского страхования за медицинские услуги;
  - Суммы, полученные учреждением из Федерального фонда социального страхования за медицинскую помощь, оказанную женщинам в период беременности, в период родов и в послеродовой период;
- К доходам от иной приносящей доход деятельности, относятся доходы, полученные от деятельности учреждения по следующим направлениям:
- От сдачи в аренду муниципального имущества, переданного в оперативное управление учреждению здравоохранения.

Имущество, в том числе денежные средства, безвозмездно полученные в рамках благотворительной деятельности, целевых поступлений от юридических и физических лиц.

#### Раздел 5. Ценообразование при оказании платных медицинских услуг Учреждением

Цены на платные медицинские услуги, оказываемые Учреждением, рассчитываются на основе Методических рекомендаций по формированию цен на медицинские услуги, оказываемые государственными и муниципальными учреждениями здравоохранения Московской области на платной основе, утверждаемых Министерством здравоохранения Московской области.

Основанием для рассмотрения вопроса об изменении цен на платные услуги является:

- изменение уровня цен на материальные ресурсы;
- изменение в соответствии с действующим законодательством РФ и Московской области размера оплаты труда работников здравоохранения.
- Изменение налогообложения платных медицинских услуг.

Прейскуранты на платные услуги, предоставляемые Учреждением, утверждаются руководителем Учреждения и согласовываются Управлением здравоохранения Администрации г. Серпухова.

#### Раздел 6. Бухгалтерский учет

Учреждение, финансируемое за счет средств бюджета всех уровней, обязано вести раздельный учет доходов (расходов), полученных (произведенных) в рамках целевого финансирования и за счет иных источников.

Утверждение, а также внесение изменений в смету доходов и расходов от предпринимательской, и иной приносящий доход деятельности определяются Управлением здравоохранения.

Средства, полученные от предпринимательской, и иной приносящий доход деятельности, расходуются Учреждением в соответствии со сметами доходов и расходов, утвержденными Управлением здравоохранения г. Серпухова

Учреждение вправе заключать договора и осуществлять оплату услуг, выполнение работ и оказания услуг, предусмотренных указанными договорами, за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в пределах утвержденных в установленном порядке смет доходов и расходов.

После принятия бюджета на очередной финансовый год Управление здравоохранения г. Серпухова устанавливает плановые задания по доходам от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Доходы, фактически полученные Учреждением от платных услуг сверх сметы доходов и расходов, подлежат включению в смету.



Учреждение обязано вести статистический учет результатов предоставленных населению платных медицинских услуг и предоставлять отчетные данные в установленном порядке.

Учреждения, осуществляющие предпринимательскую и иную приносящую доход деятельность (в том числе оказание платных услуг) в учетной политике должны отражать:

- виды предоставляемых платных услуг;
- порядок распределения косвенных расходов;
- метод определения выручки от реализации услуг;
- метод оценки материальных запасов;
- момент определения налоговой базы при реализации услуг, облагаемых налогом на добавленную стоимость.

#### Раздел 7. Статистическая отчетность

Учреждение представляет статистическую отчетность по формам:

№ П-1 «Сведения о производстве и отгрузке товаров и услуг», форма № 1 – услуги «Сведения об объеме платных услуг населению».

Форму государственного статистического наблюдения по форме № П-1 «Сведения о производстве и отгрузке товаров и услуг» (приложение № 2)

Форма № П-1 предоставляется Учреждением ежемесячно Территориальному органу Федеральной службы государственной статистики по Московской области, органу, осуществляющему государственное регулирование в сфере здравоохранения, приложение № 3 к форме № П-1 «Сведения об объеме платных услуг населению по видам» - ежемесячно по территориальному органу Федеральной службы государственной статистики по Московской области (приложение № 3)

Форма № 1- услуги «Сведения об объеме платных услуг населению» предоставляется Учреждением, являющимся юридическим лицом, осуществляющем производство товаров и услуг для реализации на сторону, (приложение № 4)

Объем платных услуг населению в формах № 1- услуги «Сведения об объеме платных услуг населению» и № П-1 «Сведения о производстве и отгрузке товаров и услуг» приводится в фактически действующих ценах, включая налог на добавленную стоимость.

#### 8. Контроль за предоставлением платных медицинских услуг

Контроль за организацией и качеством выполнения платных медицинских услуг населению, а также правильностью взимания платы населения осуществляет в пределах своей компетенции Управление здравоохранением и другие государственные органы, на которые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации возложена проверка деятельности медицинских учреждений.

В соответствии с Законом Российской Федерации от 07.02.1992г. № 2300-1 «О защите прав потребителей» государственный контроль и надзор в области защиты прав потребителей включают:

- проверку соблюдения исполнителем обязательных требований законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих отношения в области защиты прав потребителей, а также обязательных требований к товарам (работам, услугам);
- выдачу в пределах полномочий, предусмотренных законодательством Российской Федерации, предписаний исполнителям о прекращении нарушений прав потребителей, о необходимости соблюдения обязательных требований к услугам;



- в установленном законодательством Российской Федерации порядке принятие мер по приостановлению оказания услуг, которые не соответствуют обязательным требованиям и информированию об этом потребителей;
- направление в орган, осуществляющий лицензирование соответствующего вида деятельности (лицензирующий орган), материалов о нарушении прав потребителей для рассмотрения вопросов о приостановлении действия или об аннулировании соответствующей лицензии в установленном законодательством Российской Федерации порядке;
- направление в органы прокуратуры, другие правоохранительные органы по подведомственности материалов для решения вопросов о возбуждении уголовных дел по признакам преступлений, связанных с нарушением установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации прав потребителей;
- При выявлении по жалобе потребителя услуг ненадлежащего качества ее оказания, а также опасных для жизни, здоровья, имущества потребителей и окружающей среды Учреждение обязано незамедлительно извещать об этом соответствующие органы исполнительной власти или Управление здравоохранения, осуществляющие контроль за качеством и безопасностью услуг.
- За нарушение прав пациентов, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, исполнитель услуги несет административную, уголовную или "гражданско-правовую" ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- За непредставление Учреждением статистической информации об объемах платных услуг населению либо за ее искажение исполнитель услуги несет административную ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.



«Мотивированное мнение выборного  
органа первичной профсоюзной  
организации ГБУЗ МО «СРД»  
(протокол от « 3 » мая 2018 г.)  
учтено

Председатель профкома ГБУЗ МО «СРД»



«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач ГБУЗ МО «СРД»



### СПИСОК

Подразделений, профессий и должностей с вредными условиями труда,  
работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный  
рабочий день

№ п.п.	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)	Продолжительность сокращенного рабочего дня (в часах)
<b>1.</b>	<b>Лаборатория клинической диагностики</b>		
1.1.	Врач	12	7,2
1.2.	Средний медицинский персонал	12	7,2
<b>2.</b>	<b>Общие профессии медицинских работников учреждений здравоохранения</b>		
2.1.	Врач, средний медицинский персонал хирургических отделений и палат всех профилей в стационаре	12	7,8
2.2.	Врач анестезиолог-реаниматолог, медицинская сестра анестезист	18	7,8
2.3.	Врач и средний медицинский персонал отделений анестезиологии-реанимации и палат для реанимации и интенсивной терапии	12	7,8
<b>3.</b>	<b>Женская консультация</b>		
3.1.	Врач акушер-гинеколог и средний медицинский персонал	12	7,8



Приложение № 12  
К коллективному договору ГБУЗ МО «СРД»

Мотивированное мнение выборного  
органа первичной профсоюзной  
организации ГБУЗ МО «СРД»  
(протокол от «03» 05 2018 г.)  
учтено  
Председатель профкома ГБУЗ МО «СРД»



«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач ГБУЗ МО «СРД»



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о распределении денежных средств поступивших от оказания платных медицинских услуг.

Денежные средства от оказания платных медицинских услуг с учетом  
трудозатрат медицинского персонала, (непосредственно занятых  
оказанием платных медицинских услуг) распределяются следующим  
образом:

1. Женская консультация: (амбулаторная помощь)

1.1 **60%** - на оплату труда (с учетом начислений)  
от доходов от платных услуг

**в том числе:**

**10%** - средств доходов от платных услуг на оплату труда  
административно- управленческого персонала, в том числе на  
материальное поощрение руководителя учреждения

**40%** - на приобретение оборудования, медикаментов,  
канцелярских, хозяйственных и других расходов.

2. Стационар: (стационарная помощь)

2.1 **55%** - на оплату труда (с учетом начислений) от доходов от  
платных услуг

**в том числе:**

**10%** - средств доходов от платных услуг на оплату труда  
административно- управленческого персонала, в том числе на  
материальное поощрение руководителя учреждения

**45%** - на приобретение оборудования, медикаментов,  
канцелярских, хозяйственных и других расходов





Handwritten text in Russian, including the name "А.И. Ивонин" and other illegible characters, written across the stamps.