

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга

" 13 " января 2015 г.

рег. № 16862/15-КД

Подпись *Виталий*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Санкт-Петербургского государственного
бюджетного учреждения здравоохранения
«Городская поликлиника № 37»
на период с 01.01.2025 по 31.12.2027 г.г.

От Работодателя:



А.В. Ким

От Работников:

Председатель Профсоюзного комитета

« 13.01.2024 »

Е.А. Зверинцева



Межрегиональная Санкт-Петербурга
и Ленинградской области организация
Профсоюза работников здравоохранения РФ

Рег. № 01/25 КД

дата 13.01.2025

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

Раздел 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Раздел 7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Раздел 9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ.

Раздел 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Раздел 12. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Городская поликлиника № 37» в лице главного врача Кима Андрея Вячеславовича, именуемое далее «Работодатель», и работники Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника № 37», Представителем которых является профсоюзный комитет в лице председателя профсоюзного комитета Зверинцевой Елены Адольфовны, именуемой в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующими Трехсторонним соглашением Санкт-Петербурга и Отраслевым соглашением между Комитетом по здравоохранению Санкт-Петербурга и Комитетом Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации по основным направлениям социально-экономической политики и развитию социального партнерства в сфере здравоохранения Санкт-Петербурга и распространяется на всех работников поликлиники, в том числе на руководителя поликлиники.

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, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе поликлиники.

1.4. Нормы соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами Российской Федерации и нормативными правовыми актами, обязательны для включения в коллективный договор.

1.5. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2025 года и действует по 31 декабря 2027 года.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (*статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации*).

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования поликлиники, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с главным врачом поликлиники.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.8. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров с Работодателем по

подготовке, заключению или изменению коллективного договора.

1.9. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке, заключению или изменению коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с республиканским, отраслевым соглашениями и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

1.11. Принятые Сторонами изменения или дополнения в коллективный договор оформляются протоколом, направляются на регистрацию в Комитет по труду и занятости Санкт-Петербурга или Ленинградской области в течение 7 календарных дней со дня подписания и доводятся до сведения работников учреждения в течение 10 рабочих дней со дня регистрации.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.13. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы поликлиники, повышения уровня жизни работников Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.14. При принятии решений по социально-трудовым вопросам Работодатель обязуется предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.15. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, и настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.16. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного коллективного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.17. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

1.18. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно выполнять решения (приказы, распоряжения и т.д.) Работодателя;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- отрабатывать норму рабочего времени;
- способствовать повышению производительности труда, использовать передовой опыт коллег;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом

несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой Работнику работы) в интересах, под управлением и контролем Работодателя, подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (*статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации*).

2.2. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2 (двух) экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (*статья 67 Трудового кодекса Российской Федерации*). Содержание трудового договора регламентируется статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Трудовые договоры с Работниками о приеме их на работу могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). (*статья 58 Трудового кодекса Российской Федерации*).

Срочный трудовой договор заключается:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

с лицами, поступающими на работу в поликлинику, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству.

(статья 59 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4.1. Должность главного врача и должности заместителей главного врача, замещаются Работниками в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от срока действия трудовых договоров. Работники, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации, при несогласии с переводом на иные должности, трудовой договор с Работником прекращается в связи с достижением им предельного возраста для замещения соответствующей должности.

2.4.2. Главный врач имеет право продлить срок пребывания Работника в должности заместителя руководителя до достижения им возраста семидесяти лет в порядке, установленном Уставом поликлиники.

2.4.3. Учредитель имеет право продлить срок пребывания Работника в должности главного врача, до достижения им возраста семидесяти лет по представлению общего собрания (конференции) Работников поликлиники.

2.4.4. Работники имеют право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) *(статья 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации).*

2.4.5. С письменного согласия Работников им может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая Работникам дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая Работникам дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работникам может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по

такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого Работники будут выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия Работников.

Работники имеют право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

(статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

2.6. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- лиц, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с Работодателем, по договору с которым они проходили обучение;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

(статьи 70, 207 Трудового кодекса Российской Федерации)

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 3 (три) дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суде.

(статья 71 Трудового кодекса Российской Федерации)

2.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или

специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу в детское поликлиническое отделение № 12;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, на должности, которые в соответствии со своими служебными обязанностями должны иметь допуск к наркотическим средствам, и психотропным веществам, внесенным в Список 1 прекурсоров и культивируемым наркосодержащим растениям.

В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (*статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации*).

2.7.1. Не позже следующего рабочего дня после даты издания приказа о приеме Работника, Работодатель подает в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации отчет ЕФС-1, утвержденной приказом Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации от 17.11.2023 № 2281.

2.8. Прекращение трудового договора между Работодателем и Работником регулируется статьями главы 13 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8.1. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 (три) календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

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

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, прекращается с выходом этого Работника на работу.

(*статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации*)

2.8.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за 2 (две) недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении.

По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий Коллективного договора, соглашения или трудового

договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой Работник.

По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р.

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

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (*статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации*) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у работодателя.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и Работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается. (*статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации*)

2.8.3. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8.4. Не позже следующего рабочего дня после даты издания приказа об увольнении Работника, Работодатель подает в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации отчет ЕФС-1, утвержденной приказом Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации от 17.11.2023 № 2281.

2.9. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления Дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося

неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора.

2.10. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией поликлиники, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 и статьями 178-181 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.11. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.12. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (*статья 60 Трудового кодекса Российской Федерации*).

2.13. Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (*статья 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации*).

2.14. Работодатель обязуется:

2.14.1. В трехдневный срок, со дня фактического начала Работником работы, издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить Работника с действующим Уставом учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) Работника под расписку (*статья 68 Трудового кодекса Российской Федерации*).

2.14.2. Осуществлять перевод Работников на другую работу, изменение определенных Сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (*статьи 72-74 Трудового кодекса Российской Федерации*).

2.14.3. Сохранять за Работником, получившим производственную травму или профессиональное заболевание, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять Работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4 (четырёх) месяцев (*часть 3 статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации*).

2.14.4. Не допускать экономически и социально не обоснованные сокращения рабочих мест Работников учреждения, нарушения при этом правовых гарантий Работников. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобожденных в результате реорганизации, ликвидации учреждения, ухудшения финансового положения учреждения. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата учреждения, должны согласовываться с Профкомом.

При принятии решения о сокращении численности или штата Работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками, в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, Работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом Профком не позднее, чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудовых договоров). В случае массового высвобождения Работников, администрацией осуществляется уведомление Профкома в письменной форме не

позднее, чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующего мероприятия, с указанием причин, критериев и количества Работников, подлежащих высвобождению, сроков увольнения и принимаемых мер по их трудоустройству.

Массовым сокращением считать:

- высвобождение Работников при полной ликвидации учреждения;
- высвобождение Работников при полной ликвидации структурного подразделения независимо от численности;
- сокращение 20 (двадцати) человек в течение 30 (тридцати) календарных дней.

Увольнение Работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

В целях реализации прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, Работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает Работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за 2 (два) месяца;
- регулярно в этот период предоставляет Работнику список вакантных должностей для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях;
- приостанавливает прием на работу на должности, на которые могут быть приняты сокращаемые Работники, до тех пор, пока не будут трудоустроены сокращаемые Работники;
- в первую очередь расторгает трудовые договоры с временными Работниками, совместителями, работающими на аналогичных должностях;
- предоставляет по письменному заявлению Работника в этот период не более 4 (четырёх) часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением средней заработной платы;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения или уменьшения массового высвобождения Работников.

При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, предоставляется следующим категориям работников:

- проработавшие в учреждении более 15 (пятнадцати) лет;
- за 2 (два) года до пенсии по возрасту;
- одинокие матери (отцы), имеющие детей до 16 лет (до 18 лет, если являются учащимися общеобразовательных учреждений);
- награжденные государственными наградами в связи с медицинской деятельностью;
- инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- члены профсоюзного комитета.

Работникам, высвобожденным при расторжении трудового договора в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, предоставляются компенсации.

С письменного согласия Работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока (2 (два) месяца), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (*часть третья статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации*).

2.14.5. При увольнении Работника в связи с уходом на пенсию по старости (впервые), Работнику выплачивается единовременная выплата:

- проработавшим в учреждении от 5 до 10 лет - в размере 0,25 должностного оклада;
- проработавшим в учреждении от 10 до 15 лет - в размере 0,5 должностного оклада;
- проработавшим в учреждении от 15 до 20 лет - в размере 0,75 должностного оклада;
- проработавшим в учреждении свыше 20 лет - в размере 1,0 должностного оклада.

2.15. Электронный документооборот в сфере трудовых отношений в поликлинике не осуществляется.

2.16. Профсоюзный комитет обязуется:

2.16.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

2.16.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками – членами Профсоюза (*статья 373 Трудового кодекса Российской Федерации*).

2.16.3. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

2.16.4. Предпринимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по предотвращению массовых сокращений Работников.

2.16.5. Обеспечивать защиту и представительство Работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными Работодателем. (Приложение № 2)

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников поликлиники не может превышать 40 часов в неделю (*статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации*), для медицинских Работников – не более 39 часов в неделю (*статья 350 Трудового кодекса Российской Федерации*). (*Отнесение к медицинским работникам осуществляется в соответствии с Федеральным Законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.05.2023 № 205н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников»*).

Если главный врач, заместители главного врача, главная медицинская сестра в соответствии со своими трудовыми (должностными) обязанностями, осуществляют медицинскую деятельность, то им устанавливается продолжительность рабочей недели как медицинским работникам. Заведующим структурными подразделениями – врачам лечебно-профилактических организаций,

устанавливается продолжительность рабочей недели такой же продолжительности, как и для врачебного персонала возглавляемого подразделения.

В целях повышения эффективности оказания медицинской помощи для отдельных категорий работников, в том числе, занимающих административные и технические должности, может устанавливаться скользящий график работы.

3.3. Продолжительность рабочей недели Работников устанавливать в соответствии с действующими нормативными документами (*Трудовым кодексом Российской Федерации статья 92, статья 350, постановлением Правительства Российской Федерации от 14.12.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» (с изменениями и дополнениями от: 01.02.2005., 04.09.2012., 24.12.2014).*

Перечень должностей, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочей недели прилагается к коллективному договору. (Приложение №4)

3.4. Рабочее время Рабочее время логопедам устанавливается подпунктом 2.8.1 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 (в редакции от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Продолжительность рабочей недели прилагается к коллективному договору. (Приложение № 4)

3.5. В СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37» в течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается. Указанный перерыв не предоставляется Работникам, если установленная для них продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов (статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.6. В режиме непрерывной рабочей недели – круглосуточно – работают:

- отделение скорой медицинской помощи;
- травматологическое отделение;
- рентгенолаборанты, обеспечивающие работу травматологического отделения;
- вахтеры и работники, направляемые на работу в загородные детские оздоровительные и дошкольные образовательные учреждения.

Начало работы подразделений с 8-00 утра, без перерывов на обед, круглосуточно.

3.7. В выходные и нерабочие праздничные дни работа осуществляется в соответствии с действующим законодательством и нормативными документами вышестоящих исполнительных органов государственной власти.

3.8. Работодатель обеспечивает при пятидневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня согласно Приложению № 4 коллективному договору.

3.9. Работодатель устанавливает ежемесячный учет рабочего времени для всех категорий работников.

3.10. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется графиками сменности, утвержденными Работодателем (не более 12 часов).

Работодатель доводит графики работы (сменности) до сведения Работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд по основной должности запрещается.

3.11. По письменному заявлению Работников устанавливается продолжительность смены до 24 часов для сотрудников:

- отделения скорой медицинской помощи;
- травматологического отделения;
- рентгенолаборантов, обеспечивающих работу травматологического отделения;
- вахтеров и работников, направляемых на работу в загородные детские оздоровительные и дошкольные образовательные учреждения.

3.12. Работникам, предусмотренным в соответствующем Перечне (Приложение № 5 к коллективному договору), устанавливается ненормированный рабочий день.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени по распоряжению Работодателя.

Количество и продолжительность рабочих смен по графику сменности (графику работы) при ненормированном рабочем дне определяются исходя из общеустановленной продолжительности рабочей недели по данной должности. Дни еженедельного отдыха, нерабочие праздничные дни предоставляются Работникам с ненормированным рабочим днем на общих основаниях.

3.13. В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским Работникам с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Дежурство на дому - пребывание медицинского Работника дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).

Дежурство на дому может устанавливаться как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совместительства.

Медицинским Работникам, осуществляющим дежурство на дому, Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается суммированный учёт рабочего времени.

Время начала и окончания дежурства на дому определяется графиком работы, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.14. Работодатель обязуется:

3.14.1. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- многодетных родителей (многодетной семьёй признается семья, в которой воспитываются трое и более детей в возрасте до 18 лет, а при обучении детей в общеобразовательных организациях и государственных образовательных организациях по очной форме обучения на бюджетной основе - до окончания обучения, но не более чем до достижения ими возраста 23 лет).

3.14.2. Не привлекать к работе в ночное время:

- беременных женщин.

3.14.3. Привлекать к работе в ночное время только с письменного согласия Работников, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их в письменной форме со своим правом, отказаться от работы в ночное время:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов.

3.14.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час, в том числе и для работников, которым установлено неполное рабочее время, и работающих на условиях совместительства.

3.14.5. Привлекать Работника к работе в установленный для него день отдыха или нерабочий праздничный день только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Привлекать Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, перечисленных в части 3 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.14.6. Привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их под роспись со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов.

Работа в нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени не учитывается как сверхурочная работа.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

4.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Она рассчитывается от времени окончания работы накануне выходного дня до начала работы (смены) в следующий после выходного рабочий день. *(статья 110 Трудового кодекса Российской Федерации, Письмо Минтруда России от 12.08.2020 № 14-2/10/П-7979).*

4.2. Всем Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка *(статьи 114, 115 Трудового кодекса Российской Федерации).*

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

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих).

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

(статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации)

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

О времени начала отпуска Работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

(статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации)

4.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;
- направления работника на курсы повышения квалификации;
- военные сборы.

Перенос отпуска на другой срок оформляется приказом Работодателя на основании письменного заявления Работника.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, с согласия Работника отпуск может быть перенесен на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

(статья 124 Трудового кодекса Российской Федерации)

В исключительных случаях, по решению Комиссии по рассмотрению заявлений сотрудников о внесении изменений в график отпусков (перенос отпуска), ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен по соглашению сторон.

По письменному представлению руководителя подразделения и личному заявлению Работника, при предоставлении путёвки на санаторно-курортное лечение, цикл повышения квалификации, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен без рассмотрения на Комиссии по рассмотрению заявлений сотрудников о внесении изменений в график отпусков (перенос отпуска).

4.6. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

(статья 125 Трудового кодекса Российской Федерации)

4.7. Отзыв из отпуска производится только с письменного согласия Работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18 лет;
- работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

(статья 125 Трудового кодекса Российской Федерации)

4.8. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

(статья 126 Трудового кодекса Российской Федерации)

4.9. Работникам-инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

4.10. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей в соответствии с пунктом 2 статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска следующим категориям Работников:

4.10.1. Работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 степени (Приложение № 6 к коллективному договору).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 степени либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней *(статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации)*.

В стаж работы, дающей право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными или опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.10.2. Работникам с ненормированным рабочим днем, не менее трех календарных дней (Приложение № 5 к коллективному договору).

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются нормативными правовыми актами Правительства Санкт-Петербурга.

4.10.3. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора.

4.10.4. Некоторым категориям медицинских Работников устанавливается дополнительный отпуск за стаж работы.

Дополнительный отпуск продолжительностью 3 рабочих дня за непрерывную работу в данной должности в данном учреждении свыше трех лет устанавливается:

- заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями, врачам-терапевтам и педиатрам участковым, медицинским сестрам участковым;
- заведующим и старшим врачам отделения скорой медицинской помощи, врачам скорой медицинской помощи, старшему фельдшеру отделения скорой медицинской помощи, фельдшерам скорой медицинской помощи (выездных

бригад), среднему медицинскому персоналу по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, перешедшим с должностей среднего медицинского персонала выездных бригад скорой медицинской помощи;

- врачу общей практики, медицинской сестре врача общей практики.

4.10.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению Работодатель, с учетом своих производственных и финансовых возможностей, может предоставлять кратковременные отпуска с сохранением средней заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год или за счёт средств от внебюджетной деятельности в случаях:

- бракосочетания – 1 рабочий день (для сотрудников, вступающих в брак);
- в связи со свадьбой детей работника – 1 рабочий день;
- рождения ребенка (отцу) – 1 рабочий день;
- смерти лиц, состоящих с работником в близких родственных отношениях (супруг, супруга, родители, дети) - 2 рабочих дня, используемых в течение 60 календарных дней со дня смерти;

• в связи с окончанием ребенка работника 11 класса – День выпускника (последний звонок или выпускной вечер) – 1 рабочий день на выбор;

- поступления ребенка работника в первый класс – 1 сентября – 1 рабочий день.

4.10.5.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению Работодатель может предоставлять отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней (подряд) в случаях:

- бракосочетания (для сотрудников, вступающих в брак);
- рождения ребенка (родителям);
- смерти лиц, состоящих с работником в близких родственных отношениях (супруг, супруга, родители, дети).

4.11. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (*статья 120 Трудового кодекса Российской Федерации*).

4.12. При увольнении Работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска (как основные, так и дополнительные). Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета 2,33 календарных дня (*28 дней/12 месяцев*) за каждый отработанный, полный месяц.

Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам-инвалидам предоставляется из расчета 2,5 календарных дня (*30 дней/12 месяцев*).

Полными месяцами считаются те месяцы, в которых Работник отработал 15 и более календарных дней.

По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.13. Работодатель обязуется:

4.13.1. До истечения шести месяцев непрерывной работы, а также во все последующие годы предоставлять право использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время следующим работникам:

- несовершеннолетним в возрасте до восемнадцати лет (*статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации*);

- обучающимся без отрыва от производства;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в поликлинике;
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);
- работникам, имеющим детей-инвалидов;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (*статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации*);
- работникам из числа граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (*статья 14 Закона Российской Федерации от 15.05. 1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»*);
- Ветеранам и участникам Великой Отечественной войны, ветераном боевых действий (*статьи 14-19 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»*);
- Героям Социалистического труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы (*статья 6 Федерального закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»*);
- Героям Советского Союза, Героям России, полным кавалерам ордена Славы (*пункт 3 статьи 8 Закона Российской Федерации от 15.01.1993 № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»*);
- работникам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России» (*статья 23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»*);

Указанным категориям предоставляются ежегодные отпуска в удобное для них время на основании письменного заявления Работника, предоставленному Работодателю до составления графика отпусков.

4.13.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, Работнику на основании его письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

(статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации)

4.13.3. Четыре дополнительных выходных дня в месяц с сохранением среднего дневного заработка для ухода за детьми-инвалидами, которые могут быть использованы одним из родителей, либо разделены ими между собой по своему

усмотрению *(статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации)*.

4.13.4 Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляется отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

(статья 255 Трудового кодекса Российской Федерации)

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у Работодателя.

(статья 260 Трудового кодекса Российской Федерации)

4.13.5. По заявлению женщины предоставить ей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

По заявлению женщины, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за Работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

(статья 256 Трудового кодекса Российской Федерации)

4.13.6. Работникам, усыновившим ребенка, предоставить отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию Работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

(статья 257 Трудового кодекса Российской Федерации)

4.13.7. Предоставлять в течение рабочего дня (смены) перерывы для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается. Указанный перерыв не предоставляется Работникам, если установленная для них продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов *(статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации)*.

4.14. Профсоюзный комитет обязуется:

4.14.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора и соглашений *(статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации)*.

4.14.2. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации при привлечении Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.14.3. Предоставлять мотивированное мнение по графику отпусков.

4.14.4. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов Работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Считать оплату труда Работников, предоставление им мер социальной поддержки и гарантий, предусмотренных законодательством, приоритетным направлением совместной деятельности.

5.1.2. Разрабатывать и реализовывать комплекс мер, обеспечивающих право Работников на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы соответствующей качеству затраченного труда на основе «эффективного контракта» с Работником.

5.2. Оплата труда Работников осуществляется на основании Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1673 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», Регионального Соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, Положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, утвержденного распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 15.02.2011 № 58-р с последующими изменениями и дополнениями, Методических рекомендаций по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, утвержденных распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 23.03.2011 № 121-р с последующими изменениями и дополнениями, а также Положением об оплате труда СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37» (Приложение № 7).

5.3. Номенклатура должностей медицинского и фармацевтического персонала учреждения определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим нормативно-правовое регулирование в сфере здравоохранения.

5.4. Система оплаты труда, размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются Работодателем в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 7 к коллективному договору) и Положением о премировании (Приложение № 8 к коллективному договору), разработанными в соответствии с нормативными документами, утвержденными в учреждении и согласованными с Профсоюзным комитетом, но не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации и субъекта Федерации.

Основной формой оплаты труда является повременная форма. В учреждении также может вводиться сдельная, а также коллективная (бригадная) и другие формы оплаты труда.

5.5. Размер заработной платы Работника определяется исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными актами.

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата Работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, в который не включаются компенсационные и стимулирующие выплаты, установленного Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

5.6. Оплата труда Работников по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада, либо в зависимости от выработки, исходя из сдельных расценок, доплат, надбавок и выплат компенсационного характера.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

5.7. Базовая единица - величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

5.8. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе базовой единицы, умноженной на коэффициенты, определенные в Положении об оплате труда (Приложение № 7 к коллективному договору).

Оплата труда по общеотраслевым должностям специалистов и служащих осуществляется в соответствии с Положением о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга от 15.02.2011 № 58-р с последующими изменениями и дополнениями.

5.9. Оплата труда рабочих производится на основе тарифной сетки.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, определенный в Положении об оплате труда (Приложение № 7 к коллективному договору).

Размер тарифной ставки (оклада) определяется в повышенном размере, определенном в Положении об оплате труда (Приложение № 7 к коллективному договору).

5.10. Основанием для повышенного размера оплаты является перечень должностей работников, на которых распространяется повышающий коэффициент (коэффициент специфики работы за «Опасные для здоровья и тяжелые условия труда»).

Порядок повышения тарифной ставки (оклада) других профессий рабочих (не относящихся к медицинскому персоналу), занятых на работах с особыми условиями труда, определяется в «Методических рекомендациях по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга».

5.11. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-

квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

5.12. Доплаты за работу в ночное время:

- рабочим - из расчета часовой тарифной ставки (оклада);
- медицинским, фармацевтическим работникам, другим специалистам и служащим - из расчета должностного оклада по занимаемой должности.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной и скорой медицинской помощи, выездному персоналу и фельдшерам (медицинским сестрам) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, доплата за работу в ночное время производится соответственно в размере 80 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада).

Перечень этих подразделений (должностей) утверждается Работодателем по согласованию Профкомом (Приложение № 9 к коллективному договору).

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.13. Надбавки стимулирующего характера.

Надбавки стимулирующего характера определяются Положением об оплате труда, устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения), а также напряженность в труде.

Надбавки начисляются на должностной оклад и предельными размерами не ограничиваются.

Надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более одного квартала, приказом по учреждению на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Руководителю учреждения (главному врачу), надбавки устанавливаются решением вышестоящего органа управления здравоохранением за работу, направленную на развитие учреждения, применение в практике учреждения передовых методов диагностики и лечения больных, новых лекарственных средств и медицинского оборудования, передовых методов обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Надбавки стимулирующего характера предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой надбавки исчисляется из должностного оклада (ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

5.14. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни:

Выходным и праздничным нерабочим днем считать время с 00-00 до 24-00.

В случае привлечения Работников к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в соответствии с Положением об оплате труда.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере за фактически проработанные часы (*статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации*).

Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (*статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации*).

При выборе Работником компенсации в виде предоставления другого дня отдыха время использования этого дня должно быть согласовано с Работодателем не позже 30 календарных дней со дня работы. Указанный день отдыха предоставляется приказом Работодателя по письменному заявлению Работника. При этом за каждый день работы в выходной день или нерабочий праздничный день, независимо от количества фактически отработанных часов, предоставляется целый дополнительный день отдыха.

5.15. Премирование

Премирование Работников производится комиссией по премированию в соответствии с Положением о премировании (Приложение № 10 к коллективному договору). Комиссия по премированию утверждается приказом по учреждению по согласованию с Профсоюзным комитетом. В состав комиссии обязательно включается представитель Профсоюзного комитета.

Размер премии предельными размерами не ограничивается. Премирование руководителя учреждения (главного врача) производится по результатам оценки деятельности учреждения в целом вышестоящим органом управления здравоохранением.

После согласования с Профсоюзным комитетом Положение о премировании доводится до Работников.

5.16. Порядок проведения тарификации Работников.

Для проведения работы по определению размеров должностных окладов медицинских работников, специалистов с немедицинским образованием, служащих и месячных окладов (тарифных ставок) рабочих, приказом Работодателя создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, заместителя главного врача по кадрам, заместителя главного врача по экономике, представителя Профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых Работодателем к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является Работодатель или назначенный им заместитель.

Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих Работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

5.17. Другие вопросы оплаты труда.

Оплата труда Работников, принятых на условиях совместительства и на условиях почасовой оплаты труда, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, нормативными актами Санкт-Петербурга и Положением о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, утвержденного распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 15.02.2011 № 58-р с последующими изменениями и дополнениями.

В случае вызова Работника в учреждение, время, затраченное на оказание медицинской помощи, оплачивается из расчета должностного оклада врача или среднего медицинского работника 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.

Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными Работниками учреждения, производится в соответствии с Положением об оплате труда.

Работникам учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей, расширение зоны обслуживания) или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника.

Срок, в течение которого Работник будет выполнять дополнительную работу одновременно, не может превышать 4-х месяцев. Ее содержание и объем устанавливается Работодателем с письменного согласия Работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель имеет право досрочно отменить поручение по ее выполнению, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей, расширение зоны обслуживания) или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника отражены в Положении об оплате труда.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в соответствии с действующим законодательством и максимальным размером не ограничиваются.

5.18. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить аттестацию рабочих мест.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены письменно не позднее, чем за 2 месяца.

Нормы труда могут быть пересмотрены с учетом мнения Профсоюзного комитета не чаще 1 раза в год по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии, и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня оказания услуг отдельными Работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

5.19. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату 2 раза в месяц, 15 и 30 числа каждого месяца;
- выплату заработной платы осуществлять через банкоматы и пункты выдачи наличных;
- в случае, когда выплата заработной платы совпадает с выходными и праздничными днями, выплату заработной платы производить накануне;
- предоставлять информацию Работнику о начислении заработной платы, налогах и причитающейся к выплате сумме;
- предоставлять информацию Профсоюзному комитету о начислениях и удержаниях профсоюзных взносов;
- по письменному обращению Работника предоставлять информацию Профсоюзному комитету о его начислениях заработной платы, налогах и

причитающейся к выплате сумме.

5.20. Работодатель вправе выдавать внеплановые авансы по заявлениям в счет заработной платы Работникам.

5.21. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат независимо от источников этих выплат (*статья 139 Трудового кодекса Российской Федерации*).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (*статья 139 Трудового кодекса Российской Федерации*).

5.22. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать Работнику:

- расходы по проезду - не менее 100 рублей;
- расходы по найму жилого помещения - не менее 100 рублей в день;
- суточные - не менее 100 рублей в день;
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома Работодателя - не менее 100 рублей.

5.23. При переводе Работника на другую работу в связи с повреждением здоровья (профессиональное заболевание, увечье) по вине Работодателя Работнику выплачивается разница между прежней месячной заработной платой и заработком на новой работе.

5.24. Ответственность Работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся Работнику.

Работодатель (или его представители, уполномоченные им в установленном порядке), допустившие задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (*статья 142 Трудового кодекса Российской Федерации*).

При установлении факта неправильной оплаты труда Работодатель обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате Работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

Удержание из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Заработная плата, излишне выплаченная Работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана за исключением случаев, указанных в статье 137 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае несвоевременной выплаты заработной платы, либо при неправильном ее начислении Работники могут обратиться за рассмотрением индивидуального трудового спора в комиссию по трудовым спорам учреждения, а в случае несогласия с решением комиссии Работники могут обратиться в суд (*статья 382 Трудового кодекса Российской Федерации*).

При рассмотрении трудовых споров о денежных требованиях, кроме требований о выплате Работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, орган, рассматривающий спор, имеет право вынести решение о выплате Работнику причитающихся сумм не более, чем за три года.

В случае невыплаты Работодателем в установленные сроки заработной платы Профсоюзный комитет вправе направить представление Работодателю о нарушении условий коллективного договора, которое должно быть рассмотрено в недельный срок.

В случае отказа устранить эти нарушения или не достигении согласия, разногласия рассматриваются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (*статья 142 Трудового кодекса Российской Федерации*).

5.25. В случае задержки выплаты заработной платы или денежных выплат при увольнении одновременно начисляется денежная компенсация. Денежная компенсация выплачивается на основании статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не ниже одной трехсотой действующей ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Денежная компенсация отражается в расчётном листке отдельной строкой.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда работников, их безопасность при эксплуатации зданий, оборудования, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов.

6.2. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (*ст. 37 Конституции Российской Федерации*), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств поликлиники;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств поликлиники;
- гарантии и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашениями, если он занят на работах с вредными или опасными условиями труда;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья или в случае не обеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты.

За работником сохраняется место работы и средняя заработная плата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда.

6.3. Работодатель разрабатывает и утверждает локальные нормативные акты в целях создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда в силу статей 214, 217 Трудового кодекса Российской Федерации на основании Примерного положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 776н, и на основании

иных нормативных правовых актов, устанавливающие государственные нормативные требования охраны труда.

Локальные нормативные акты по охране труда утверждаются Работодателем с учетом специфики своей деятельности и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Работодатель организует проведение оценки профессиональных рисков (далее – ОПР), включающем в себя следующие этапы:

- разработка методики ОПР;
- идентификация (выявление) опасностей;
- оценка уровней профессиональных рисков опасностей;
- разработка и реализация мероприятий по исключению или снижению уровня профессиональных рисков;
- оценка профессиональных рисков опасностей, в отношении которых работодатель реализовал мероприятия по исключению или снижению их уровня;
- в иных случаях, предусмотренных методикой ОПР работодателя.

6.5 Работодатель обеспечивает создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда.

6.5.1 Работодатель при создании, организации работы службы (отдела) охраны труда и расчете численности специалистов по охране труда обязуется руководствоваться нормами Рекомендаций по структуре службы охраны труда в поликлинике и по численности работников службы охраны труда, утвержденных приказом Минтруда России от 31.01.2022 № 37.

6.5.2. Работодатель обязуется создать и оснастить кабинет охраны труда и уголки охраны труда в его структурных подразделениях, а также оснастить их в соответствии с Рекомендациями по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, утвержденными приказом Минтруда России от 17.12.2021 № 894.

6.6. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по охране труда. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда формируется на основании мероприятий, предусмотренных Примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденный приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н, а также мероприятий, указанным в пунктах 3 и 3.1 Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденных приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н.

Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда согласно ежегодно принимаемой сметы расходов на охрану труда.

Заключать соглашение по охране труда (Приложение № 11).

6.7. Работодатель (в случае возможности) обязуется до 1 августа ежегодно направлять в филиал регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации заявление о финансовом обеспечении предупредительных мер в соответствии с Правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденными

приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н.

6.8. Работодатель (в случае возможности) обязуется до 1 ноября ежегодно направлять в филиал регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации заявление об установлении скидки к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на очередной финансовый год в соответствии с Правилами установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 30.05.2012 № 524, и Методикой расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденной приказом Минтруда России от 01.08.2012 № 39н.

6.9. Работодатель обязуется создать и оснастить кабинет охраны труда и уголки охраны труда в его структурных подразделениях, а также оснастить их в соответствии с Рекомендациями по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, утвержденными приказом Минтруда России от 17.12.2021 № 894.

6.10. Работодатель обязуется разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. А также ежегодно разрабатывать и утверждать отдельным локальным нормативным актом план мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

План мероприятий по улучшению условий и охраны труда должен содержать следующую информацию:

- содержание мероприятий (работ) по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков;
- единица учета (рабочее место, человек);
- количество выполненной работы, закупаемого оборудования и так далее;
- финансирование (затраты, стоимость работ), тыс. руб.;
- срок выполнения мероприятий;
- ответственное лицо за выполнение мероприятия;
- ожидаемая социальная эффективность – количество работающих, которым улучшаются условия труда (всего и в том числе женщин).

6.11. Работодатель или Профсоюз имеет право инициировать создание комиссии по охране труда (в случае его отсутствия) в соответствии со статьей 224 Трудового кодекса Российской Федерации. Комиссия по охране труда создается и действует на паритетной основе и состоит из четного числа членов в количестве не менее 4 человек.

В целях установления основных задач, функций, прав комитета (комиссии) по охране труда, а также организации его работы, работодатель утверждает положение о комиссии по охране труда в соответствии с Примерным положением о комиссии по охране труда, утвержденным приказом Минтруда России от 22.09.2021 № 650н.

6.12. Работодатель предоставляет членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда Профсоюза возможность осуществлять в рабочее время проверки соблюдения государственных нормативных требований охраны труда.

6.13. Работодатель за счет собственных средств направляет членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда Профсоюза на обучение

требованиям охраны труда в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

6.14. Создает условия и оказывает помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, проводит их обучение по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств поликлиники.

Предоставляет уполномоченным лицам по охране труда для выполнения своих обязанностей до 2 (двух) часов в неделю с сохранением места работы (должности).

- рассматривает представления профсоюзных инспекторов труда и (или) уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать о принятых мерах организацию профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

- обеспечивает постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда;

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

6.15 Работодатель разрабатывает и утверждает отдельным локальным нормативным актом положение об обучении по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в соответствии с Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464, и иными государственными нормативными требованиями охраны труда, регулирующими безопасность конкретных видов работ. Положение об обучении по охране труда и проверки знаний требований охраны труда, утвержденное работодателем, должно устанавливать либо организовывать обеспечение утверждения работодателем следующих документов:

- программа вводного инструктажа по охране труда;

- перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа по охране труда;

- объем мероприятий и требований охраны труда, содержащихся в инструкциях и правилах по охране труда, разрабатываемых работодателем, и вопросы оказания первой помощи пострадавшим (перечень инструкций и правил по охране труда), которые необходимо учитывать при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте;

- случаи проведения целевого инструктажа по охране труда для работников;

- формы проведения проверки знания требований охраны труда работников при инструктаже по охране труда;

- порядок регистрации проведенного инструктажа по охране труда и форма его документирования;

- перечень профессий и должностей работников, которым необходимо пройти стажировку (при необходимости) на рабочем месте;

- программы стажировки на рабочем месте или иной локальный нормативный акт, включающим в себя отработку практических навыков выполнения работ с использованием знаний и умений, полученных в рамках обучения требованиям по охране труда;

- порядок проведения периодических тренировок и (или) учений для

отдельных видов работ (при необходимости);

- программы обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- программы обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты для работников, использующих специальную одежду и специальную обувь;

- перечень должностей и профессий работников, проходящих обучение требованиям охраны труда в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда;

- программы обучения, содержащие информацию о темах обучения, практических занятиях, формах обучения, формах проведения проверки знания требований охраны труда, а также о количестве часов, отведенных на изучение каждой темы, выполнение практических занятий и на проверку знания требований охраны труда. Программы обучения подразделяются на следующие виды в зависимости от категории работников:

- программы обучения по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда продолжительностью не менее 16 часов;

- программы обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках СОУТ и ОПР, продолжительностью не менее 16 часов;

- перечень должностей и профессий работников и виды программ обучения требованиям охраны труда, по которым должны проходить обучение соответствующие работники;

- комиссия по проверке знания требований охраны труда работников;

- форма и порядок учета работников, подлежащих обучению по охране труда;

- порядок регистрации результатов проверки знания требований охраны труда и форма его документирования.

6.16.1. Работодатель организует обучение работников требованиям охраны труда и проверку знания требований охраны труда с отрывом от работы.

6.16.2. Работодатель в целях проведения силами поликлиники обучения требованиям охраны труда обязан обеспечить наличие:

- материально-техническую базу в виде мест обучения работников или учебных помещений, а также оборудования, технических средств обучения для осуществления процесса обучения по охране труда;

- учебно-методическую базу в виде программ обучения по охране труда и учебных материалов для каждой программы обучения по охране труда.

6.17. Работодатель разрабатывает и утверждает отдельными локальными нормативными актами порядок и нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты от 29.10.2021 № 767н, на основании Единых типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 12).

Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, установленные Работодателем, должны содержать следующую информацию:

- наименование структурного подразделения (в соответствии со штатным расписанием);

- наименование профессии или должности работника (в соответствии со

штатным расписанием), при необходимости виды выполняемых работ;

- наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;

- норма выдачи соответствующих средств индивидуальной защиты на год;

- пункт и краткое наименование типовых норм, в соответствии с которыми работникам устанавливаются соответствующие средства индивидуальной защиты.

6.17.1. При разработке норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты Работодатель с учетом мнения профкома и исходя из своего финансово-экономического положения вправе:

- а) установить нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;

- б) заменить один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

Контролировать правильное их использование, проводить их ремонт, стирку, подгонку по размеру. Вести учет выдачи СИЗ через личные карточки работников.

6.18. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:

- оформление досрочной страховой пенсии по Списку № 1 и Списку № 2 в соответствии с перечнем профессий и должностей, согласованным с территориальными органами Социального фонда России.

6.19. Работодатель должен обеспечить проведение специальной оценки условий труда рабочих мест работников с обязательным участием представителя Профсоюза, в порядке, установленном Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» на рабочих местах (подразделениях).

Ознакомить работников с результатами специальной оценки условий труда под роспись, внести соответствующие изменения в трудовые договоры. По результатам специальной оценки разработать совместно с профсоюзной организацией план мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда.

6.20. Работодатель в целях проведения медицинских осмотров (*статья 220 Трудового кодекса Российской Федерации*) подготавливает и утверждает отдельными локальными нормативными актами:

- а) список должностей и профессий работников, подлежащих прохождению обязательного психиатрического освидетельствования, которые осуществляют отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов).

- б) списки:

- лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам;

- работников, подлежащих периодическим осмотрам;

- работников медицинских организаций, которые проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации, утвержденным приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н;

6.21. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (*статья 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации*).

6.22. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников. Своевременно расследовать несчастные случаи на производстве с участием представителей профсоюзного комитета и уполномоченных по охране труда, вести учет и анализ несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.23. При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов (*статья 228.1 Трудового кодекса Российской Федерации*).

6.24. Профсоюзный комитет обязуется:

6.24.1. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением Работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов по охране труда и здоровья работников с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда.

При выявлении нарушений выдавать Работодателю представления об устранении выявленных нарушений, которые являются обязательными для рассмотрения (*статья 20 Федерального закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации, п.п. 3.1., 4.6. Рекомендаций об уполномоченных лицах Профсоюза*).

6.24.2. Организовать работу уполномоченных лиц Профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, по соблюдению работниками требований безопасности.

6.24.3. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях Профсоюзного комитета, в суде.

6.25. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуется:

6.25.1. Проводить анализ состояния временной нетрудоспособности в коллективе и причины трудопотерь.

6.25.2. Разрабатывать и осуществлять мероприятия по профилактике производственно-обусловленных заболеваний.

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- способствовать оформлению досрочного выхода на пенсию лиц предпенсионного возраста;

- по согласованию с Профсоюзным комитетом вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массового сокращения рабочих мест или увольнения работников, в том числе при изменении

организационных или технологических условий труда (*статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации*);

- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (*пункт 3 статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации*), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета (*часть 3 статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации*);

- обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы по целевому договору.

7.1.2. Создавать условия для реализации в поликлинике принципа непрерывного повышения квалификации кадров:

- организовывать процесс непрерывного развития работников на базе учебных заведений и на рабочих местах в целях повышения квалификации кадров;

- включать в состав рабочей группы (комиссии) по проведению мероприятий, связанных с внедрением профессиональных стандартов в поликлинике, представителей Профсоюзного комитета;

- запрашивать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, связанных с внедрением профессиональных стандартов;

- принимать меры по организации профессионального обучения работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов.

7.1.3. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определять по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.1.4. При направлении работника на обучение или профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

7.1.5. Повышение квалификации, присвоение квалификационных категорий медицинских и фармацевтических работников осуществлять не реже 1 раза в 5 лет.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы, сообщать персонифицированные данные работников в Фонд социального страхования, обязательного медицинского страхования, Пенсионный Фонд и по требованию доводить до сведения Работников отправленную в Пенсионный фонд информацию.

8.1.2. Не препятствовать работе комиссии Профсоюзного комитета или ее полномочного представителя по пенсионным вопросам, обеспечить их доступ ко всем сведениям, сообщенным Работодателем в органы Пенсионного фонда.

8.1.3. Ежегодно совместно с представителями Профсоюзного комитета производить ревизию трудовых книжек Работников. В случае неправильного оформления трудовой книжки или установления неточных, ошибочных записей по предыдущим местам работы - направлять с письменного согласия Работника запросы в соответствующие организации с просьбой подтвердить уточняющим документом записи, вызывающие сомнение.

8.1.4. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний:

- проведение предварительных и периодических медицинских осмотров Работников, подвергающихся воздействию вредных и опасных производственных факторов;
- проведение ежегодных профилактических осмотров Работников с целью раннего выявления онкозаболеваний;
- флюорографическое обследование Работников в соответствии с действующими нормативными документами;
- проведение вакцинации Работников;
- прохождение Работниками диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья:
 - освобождение от работы на один рабочий день один раз в 3 (три) года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка работников до 40 лет;
 - освобождение от работы на один рабочий день 1 (один) раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка работников достигших возраста 40 лет;
 - освобождение от работы на 2 (два) рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы в течение 3 (трех) рабочих дней после прохождения диспансеризации.

8.1.5. В целях предоставления дополнительных мер социальной поддержки Работникам, заключившим в период проведения специальной военной операции контракт о прохождении военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации осуществлять ежемесячную денежную выплату в размере 50 000,00 рублей в период действия контракта, при предъявлении подтверждающих документов.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за проведением лечебно-оздоровительных мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и укрепление здоровья Работников.

8.2.2. Осуществлять контроль за расходованием средств бюджета государственного социального страхования, за правильностью применения пенсионного законодательства Российской Федерации.

8.2.3. Осуществлять единовременные выплаты членам профсоюза в связи:

- с длительной нетрудоспособностью (свыше 30 календарных дней);
- с несчастным случаем на производстве.

8.2.4. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в связи:

- со смертью работающего и членов его семьи;
- с приобретением путевок на лечение, оздоровление работников и их детей до 15 лет включительно;
- с оплатой дополнительных медицинских услуг.

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

9.1. Стороны коллективного договора считают молодыми работниками поликлиники граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет (далее – молодые работники).

9.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в поликлинике являются:

- проведение разъяснительной работы с молодыми работниками в целях закрепления их в поликлинике;
- развитие творческой активности молодых работников;
- обеспечение молодых работников правовой и социальной защищенностью.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности;

9.3.2. В целях организации и проведения профессиональной поддержки и сопровождения молодых специалистов (работников), регулирования отношений между новым работником и квалифицированным специалистом по передаче профессиональных знаний, умений и навыков, закреплять за молодыми специалистами (работниками) в первый год их работы в поликлинике наставников в соответствии с Положением о наставничестве.

9.3.3. Осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации для женщин, вышедших из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы;

9.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с законодательством Российской Федерации;

9.3.5. Обеспечивать молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без его согласия);

9.3.6. Содействовать созданию и работе Молодежного Совета первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности поликлиники;

9.4. Профсоюзный комитет обязуется:

9.4.1. Создать при Профсоюзном комитете комиссию по работе с молодежью.

9.4.2. Активно использовать законодательную нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

9.4.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

9.4.4. Не допускать установления испытательного срока при приеме на работу для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения (*статья 70 Трудового кодекса Российской Федерации*).

9.5. Работодатель и Профсоюзный комитет:

9.5.1. Поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны коллективного договора договорились о нижеследующем:

10.1. Работодатель:

- признает право Профсоюзного комитета на заключение от Работников коллективного договора, а также на контроль за исполнением обязательств Работодателя, предусмотренных данным коллективным договором, на ознакомление с результатами финансово-хозяйственной деятельности поликлиники и внесение при необходимости предложений;

- соблюдает права и гарантии первичной профсоюзной организации, ее членов и выборных органов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза, настоящим коллективным договором;

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления учреждения, комиссии по оценке деятельности Работников и учреждения (*статья 52 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 3 статьи 16 закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*). В том числе, привлекать Председателя профкома и/или его первого заместителя к мероприятиям, по контролю рабочего времени сотрудников учреждения, по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка.

10.2.2. Предоставлять Профсоюзному комитету полную и достоверную информацию по следующим вопросам (*статья 53 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 17 закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*):

- экономического положения учреждения (по согласованию);
- реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения Работников в связи с сокращением численности и (или) штата, реорганизацией или ликвидацией поликлиники;
- предполагаемого введения или изменения норм или оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда Работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий Работников (по согласованию).

10.2.3. Не препятствовать осуществлению представителями Профсоюзного комитета, профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и права требовать устранения выявленных нарушений (*статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 19 закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*), а также представляет бесплатную информацию о деятельности учреждения по социально-трудовым вопросам для реализации уставных целей и задач Профсоюза.

10.2.4. Рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы

трудового права, принимает меры по устранению выявленных нарушений и сообщает о принятых мерах их представителям в недельный срок со дня получения требования.

10.2.5. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений Работников.

Принимать локальные нормативные акты учреждения, в случаях установленных коллективным договором, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

10.2.6. Разрешить в рабочее время выполнять профсоюзные обязанности в интересах коллектива Работников председателю первичной профсоюзной организации до 4 (четырёх) часов в неделю, профактиву до 2 (двух) часов в неделю с сохранением места работы (должности) (*статья 170 Трудового кодекса Российской Федерации*).

10.2.7. Освобождать от основной работы председателя Профсоюзного комитета, членов Профсоюза, входящих в состав выборных органов первичной профсоюзной организации, уполномоченных по охране труда, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых Профсоюзным комитетом, с сохранением средней заработной платы, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы, для участия в постоянно действующих семинарах и форумах.

10.2.8. Освобождать от основной работы членов Профсоюза, избранных делегатами, для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами Профсоюза, а также освобождать от работы членов Профсоюза, избранных в состав органов Профсоюза для участия в работе этих органов, заседаниях комиссий, с сохранением средней заработной платы.

10.2.9. Перечислять, при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно на счета соответствующих организаций Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере одного процента от суммы месячного заработка Работника. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

10.2.10. Ежегодно предоставлять первичной профсоюзной организации акт сверки удержанных и перечисленных членских профсоюзных взносов не позднее 20 июля – за 6 месяцев и не позднее 20 января следующим за истекшим годом – за год.

10.3. В целях создания условий деятельности профсоюзной организации Работодатель:

10.3.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику (компьютер, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), необходимые нормативно правовые документы, актовый зал для проведения профсоюзных собраний (конференций), организует за свой счет уборку помещения и ремонт оргтехники (*статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 1 статьи 28 закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

Возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (местах).

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных

коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (*статья 195 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 5.27 – 5.34 КоАП Российской Федерации*).

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

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

11.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

12. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

1. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работника СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37».

2. Правила внутреннего трудового распорядка СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37».

3. Правила профессионального поведения и стиля одежды в СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37».

4. Перечень должностей, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочей недели СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37».

5. Перечень должностей работников СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37» с ненормированным рабочим днем, которым установлен дополнительный отпуск.

6. Перечень должностей Работников СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37», работающих во вредных условиях труда, имеющих право на дополнительный отпуск.

7. Положение об оплате труда Работников СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37».

8. Перечень должностей рабочих, которым устанавливается коэффициент специфики работы.

9. Перечень должностей Работников, доплата за работу в ночное время, которым производится в размере 40% и 80% часовой тарифной ставки.

10. Положение о премировании Работников СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37».

11. Соглашение по охране труда на 2025-2027 гг.

12. Перечень спецодежды и защитных средств, выдаваемых Работникам структурных подразделений СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37».

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного
комитета
СПб ГБУЗ «Поликлиника №37»

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
СПб ГБУЗ «Поликлиника №37»

_____ **Е.А. Зверинцева**

_____ **А.В. Ким**

«_____» _____ **2024 года**

«_____» _____ **2024 года**

**Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работника
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
здравоохранения «Городская поликлиника № 37»**

Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работника Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника № 37» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции», Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства. Кодекс является документом, определяющим совокупность этических норм и принципов поведения медицинского работника при осуществлении профессиональной медицинской деятельности в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Городская поликлиника № 37» (далее - Учреждение).

Настоящий Кодекс определяет отношения между работником, обществом и пациентом, и направлен на обеспечение прав, достоинства, здоровья личности и общества в целом, а также определяет высокую моральную ответственность медицинского работника перед обществом за свою деятельность.

I. Общие положения

1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должен руководствоваться работник в учреждении (далее - Работник).

2. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

3. Знание и соблюдение работником положений Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

II. Основные понятия, цели, обязанности, принципы и правила профессиональной этики и служебного поведения работника

Понятие «медицинский работник»

Под медицинским работником в настоящем Кодексе понимаются физическое лицо, которое имеет медицинское или иное образование, работает в медицинской организации и, в трудовые (должностные) обязанности которого, входит осуществление медицинской деятельности.

Цель профессиональной деятельности

Главная цель профессиональной деятельности медицинского работника - сохранение жизни человека, профилактика заболеваний и восстановления здоровья, а также уменьшение страданий при неизлечимых заболеваниях. Свои обязанности медицинский работник выполняет, руководствуясь клятвой Гиппократов, принципами гуманизма и милосердия, законодательством Российской Федерации.

Медицинский работник несет всю полноту ответственности за свои решения и действия, для чего он обязан систематически профессионально совершенствоваться.

В своей деятельности медицинский работник должен использовать последние достижения медицинской науки, известные ему и разрешенные к применению Министерством здравоохранения Российской Федерации.

Мотивы материальной, личной выгоды не должны оказывать влияния на принятие медицинским работником профессионального решения.

Медицинский работник не должен принимать поощрений от фирм изготовителей и распространителей лекарственных препаратов за назначение предлагаемых ими лекарств.

Медицинский работник должен при назначении лекарств строго руководствоваться медицинскими показаниями и исключительно интересами больного.

Медицинский работник должен оказывать медицинскую помощь любому в ней нуждающемуся независимо от возраста, пола, расы, национальности, вероисповедания, социального положения, политических взглядов, гражданства и других немедицинских факторов, включая материальное положение.

Медицинский работник должен добросовестно выполнять взятые на себя обязательства по отношению к Учреждению, в котором он работает.

Медицинские работники, молодые специалисты, своим поведением и отношением к исполнению своих обязанностей должны быть примером, достойным подражания. Медицинский работник обязан доступными ему средствами (газеты, журналы, радио, телевидение, беседы и пр.) пропагандировать здоровый образ жизни, быть примером в соблюдении общественных и профессиональных этических норм.

Контроль за соблюдением медицинской этики осуществляют руководители подразделений Учреждения.

Принципы деятельности

В своей деятельности медицинский работник руководствуется законодательством Российской Федерации, прежде всего Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны

здоровья граждан в Российской Федерации», в части прав граждан на охрану здоровья и медицинскую помощь, клятвой Гиппократ, принципами гуманизма и милосердия.

Основными принципами охраны здоровья являются:

- 1) соблюдение прав граждан в сфере охраны здоровья и обеспечение связанных с этими правами государственных гарантий;
- 2) приоритет интересов пациента при оказании медицинской помощи;
- 3) приоритет охраны здоровья детей;
- 4) социальная защищенность граждан в случае утраты здоровья;
- 5) ответственность органов государственной власти и органов местного самоуправления, должностных лиц организаций за обеспечение прав граждан в сфере охраны здоровья;
- 6) доступность и качество медицинской помощи;
- 7) недопустимость отказа в оказании медицинской помощи;
- 8) приоритет профилактики в сфере охраны здоровья;
- 9) соблюдение врачебной тайны.

Медицинский работник должен прилагать все усилия, в соответствии со своей квалификацией и компетентностью, делу охраны здоровья граждан, обеспечению качества оказываемой им помощи на самом высоком уровне.

Медицинский работник обязан оказать экстренную медицинскую помощь, при угрозе жизни и здоровью, любому человеку вне зависимости от пола, возраста, расовой и национальной принадлежности, места проживания, его социального статуса, религиозных и политических убеждений, а также иных немедицинских факторов.

Медицинский работник должен постоянно совершенствовать свои профессиональные знания и умения, навыки и эрудицию.

Медицинский работник несет ответственность, в том числе и моральную, за обеспечение качественной и безопасной медицинской помощи в соответствии со своей квалификацией, должностными инструкциями и служебными обязанностями в пределах имеющихся ресурсов.

Моральная обязанность медицинского работника соблюдать чистоту рядов медицинского сообщества, беспристрастно анализировать как ошибки своих коллег, так и свои собственные.

Препятствовать практике бесчестных и некомпетентных коллег, а также различного рода непрофессионалов, наносящих ущерб здоровью пациентов.

Учитывая роль медицинского работника в обществе, он должен поддерживать и принимать посильное участие в общественных мероприятиях, особенно тех, где пропагандируется здоровый образ жизни.

Основные принципы служебного поведения работника являются основой поведения граждан в связи с нахождением его в трудовых отношениях с Учреждением.

Работник, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призван:

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Учреждения;
- соблюдать Конституцию российской Федерации, законодательство Российской Федерации и Санкт-Петербурга, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- обеспечивать эффективную работу Учреждения;

- осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности Учреждения;

- при исполнении служебных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных

- (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению им должностных обязанностей;

- соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на его деятельность решений политических партий и общественных объединений;

- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения;

- не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

- воздержаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;

- соблюдать установленные в Учреждении правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;

- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также содействовать в получении достоверной информации в установленном порядке;

- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;

- проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно-опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

Обязанности работника

В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:

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

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

- уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);
- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала ему известна в связи с исполнением им должностных обязанностей.

Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в поликлинике благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;
- по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Руководитель Учреждения обязан предоставлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации и Санкт-Петербурга.

Медицинский работник и пациент

Медицинский работник отвечает за качество оказываемой пациентам медицинской помощи. В своей работе он обязан руководствоваться законами Российской Федерации, действующими нормативными документами (медицинскими стандартами), но в рамках этих предписаний, учитывая особенности заболевания, выбирать те методы профилактики, диагностики и лечения, которое сочтет наиболее эффективными в каждом конкретном случае, руководствуясь интересами больного. При необходимости медицинский работник обязан воспользоваться помощью своих коллег.

Медицинский работник не должен подвергать пациента неоправданному риску, а тем более использовать свои знания в негуманных целях. При выборе любого метода лечения медицинский работник, прежде всего, должен руководствоваться заповедью «Не навреди!».

За исключением случаев неотложной помощи, когда он обязан предпринимать меры, не усугубляющие состояние больного, медицинский работник имеет право отказаться от лечения больного, если уверен, что между ним и пациентом нет необходимого взаимного доверия, если чувствует себя недостаточно компетентным или не располагает необходимыми для проведения лечения возможностями. В этих и подобных случаях медицинский работник должен принять все меры к информированию об этом непосредственно главного врача учреждения и порекомендовать больному компетентного специалиста.

Медицинский работник должен уважать право пациента на выбор лечащего врача, учреждения и участие в принятии решений о проведении лечебно-профилактических мер. Добровольное согласие пациента на лечение медицинский работник обычно получает при личном разговоре с больным. Это согласие должно быть осознанным, больной должен быть непременно информирован о методах лечения, о последствиях их применения, в частности, о возможных осложнениях, других альтернативных методах лечения. Проведения лечебно-диагностических мероприятий без согласия пациента разрешено только в случаях угрозы для жизни и здоровья пациента и неспособности его адекватно оценить ситуацию. Желательно решение в подобных случаях принимать коллегиально. При лечении лиц, страдающих психическими заболеваниями, медицинский работник должен руководствоваться законодательством Российской Федерации об оказании психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании.

Медицинский работник должен уважать честь и достоинство пациента, относиться к нему доброжелательно, уважать его права на личную тайну, с пониманием воспринимать озабоченность родных и близких состоянием больного, но в то же время он не должен без достаточных на то профессиональных причин вмешиваться в частные дела пациента и членов его семьи.

Если пациент не способен осознанно выразить свое согласие, его должен выразить законный представитель или лицо, постоянно опекающее пациента.

Пациент имеет право на исчерпывающую информацию о состоянии своего здоровья, но он не может от нее отказаться или указать лицо, которому следует сообщать о состоянии его здоровья.

Информация может быть скрыта от пациента в тех случаях, если имеется веские основания полагать, что она может нанести ему серьезный вред. Однако по четко выраженному пациентом требованию медицинский работник обязан предоставить ему полную информацию. В случае неблагоприятного прогноза для больного необходимо проинформировать его предельно деликатно и осторожно, оставив надежду на продление жизни, на возможный благоприятный исход.

Самореклама при общении медицинского работника с больным недопустима.

При совершении ошибки или развитии в процессе лечения непредвиденных осложнений медицинский работник обязан проинформировать об этом больного, главного врача учреждения и немедленно приступить к действиям направленным на исправление вредных последствий.

Профессиональные обязанности медицинский работник врач может осуществлять только под собственной фамилией, не используя псевдоним и не указывая присвоенных официально титулов, степеней, званий.

Приоритет интересов пациента

Приоритет интересов пациента при оказании медицинской помощи реализуется

путем:

1) соблюдения этических и моральных норм, а также уважительного и гуманного отношения со стороны медицинских работников и иных работников поликлиники;

2) оказания медицинской помощи пациенту с учетом его физического состояния и с соблюдением по возможности культурных и религиозных традиций пациента;

3) обеспечение ухода при оказании медицинской помощи;

4) организации оказания медицинской помощи пациенту с учетом рационального использования его времени;

5) установления требований к проектированию и размещению медицинских организаций с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм и обеспечения комфортных условий пребывания пациентов в медицинских организациях;

6) создание условий, обеспечивающих возможность посещения пациента и пребывания родственников с ним в поликлинике с учетом состояния пациента, соблюдения противоэпидемического режима и интересов иных лиц, работающих и (или) находящихся в поликлинике.

Коллегиальность медицинских работников

В течение всей жизни медицинский работник обязан сохранять уважение и чувство благодарности к тому, кто научил его профессионализму.

Медицинский работник обязан сохранять честь и благородные традиции медицинского сообщества. Медицинские работники должны относиться друг к другу с уважением и доброжелательностью.

Медицинский работник не вправе публично ставить под сомнение профессиональную квалификацию другого медицинского работника или каким-либо иным образом его дискредитировать. Профессиональные замечания в адрес коллеги должны быть аргументированными, сделаны в неоскорбительной форме, желательно в личной беседе.

В трудных клинических случаях опытные медицинские работники должны давать советы и оказывать помощь менее опытным коллегам в корректной форме. Но за процесс лечения всю полноту ответственности несет только лечащий врач, которые вправе принять рекомендации коллег или от них отказаться, руководствуясь при этом исключительно интересами больного.

Главный врач учреждения обязан заботиться о повышении профессиональной квалификации своих подчиненных медицинских работников.

Медицинские работники обязаны с уважением относиться к другому медицинскому и вспомогательному персоналу учреждения, постоянно заботясь о повышении его квалификации.

Врачебная тайна

Каждый пациент имеет право на сохранение личной тайны, и врач, равно как и другие лица, участвующие в оказании медицинской помощи, обязан сохранять врачебную тайну даже после смерти пациента, как и сам факт обращения за медицинской помощью, если больной не распорядился иначе.

Тайна распространяется на все сведения, полученные в процессе обращения и лечения больного (диагноз, методы лечения, прогноз и др.).

Медицинская информация о пациенте может быть раскрыта:

- по ясно выраженному письменному согласию самого пациента;
- по мотивированному требованию органов дознания, следствия, прокуратуры и суда;
- если сохранение тайны существенным образом угрожает здоровью и жизни пациента и (или) других лиц (опасные инфекционные заболевания);
- в случае привлечения к лечению других специалистов, для которых эта информация является профессионально необходимой.

Врач должен следить за тем, чтобы лица, принимающие в участие в лечении больного, также соблюдали профессиональную тайну.

Лица, пользующиеся правом доступа к медицинской информации, обязаны сохранять в тайне все полученные о пациенте сведения.

В процессе научных исследований, обучения и усовершенствования врачей должна соблюдаться врачебная тайна. Демонстрация больного возможна только с его согласия.

Помощь больным в терминальном состоянии

Медицинский работник должен приложить все усилия к тому, чтобы обеспечить больному необходимую медицинскую помощь в экстремальных условиях.

Медицинский работник не должен прибегать к эвтаназии, равно как и привлекать к ее исполнению других лиц, но обязан облегчить страдания больных находящихся в терминальном состоянии, всеми доступными, известными ему и разрешенными способами.

Выбор медицинского работника

Медицинский работник не вправе препятствовать пациенту, решившему доверить свое дальнейшее лечение другому специалисту. Медицинский работник может отказаться от работы с пациентом, направив его другому специалисту в следующих случаях:

- если чувствует себя недостаточно компетентным, не располагает необходимыми техническими возможностями для оказания должного вида помощи;
- данный вид медицинской помощи противоречит нравственным принципам специалиста; если имеются противоречия с пациентом или его родственниками в плане лечения и обследования.

Недопустимые действия медицинского работника

Злоупотребление знаниями и положением медицинского работника несовместимо с его профессиональной деятельностью.

Медицинский работник не вправе:

- использовать свои знания и возможности в негуманных целях;
- без достаточных оснований применять медицинские меры или отказывать в них;
- использовать методы медицинского воздействия на пациента с целью его наказания, а также в интересах третьих лиц;
- навязывать пациенту свои философские, религиозные и политические взгляды;
- наносить пациенту физический, нравственный или материальный ущерб ни намеренно, ни по небрежности и безучастно относиться к действиям третьих лиц, причиняющих такой ущерб;

Личные предубеждения медицинского работника и иные непрофессиональные мотивы не должны оказывать воздействия на диагностику и лечение.

Отказ пациента от предлагаемых платных медицинских услуг не может быть причиной ухудшения качества и доступности, уменьшения видов и объемов медицинской помощи, предоставляемых ему бесплатно в рамках государственных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации.

Медицинский работник не вправе предоставлять при назначении курса лечения пациенту недостоверную, неполную или искаженную информацию об используемых лекарственных препаратах, медицинских изделиях, в том числе скрывать от пациента информацию о наличии лекарственных препаратов, медицинских изделий, имеющих более низкую цену.

Медицинский работник не должен принимать поощрений от фирм-изготовителей и распространителей лекарственных препаратов за назначение предлагаемых ими лекарств, использовать на территории поликлиники предметы, имеющие логотип компании или торговое наименование лекарственного препарата, медицинского изделия, выписывать лекарственные препараты, медицинские изделия на бланках, содержащих информацию рекламного характера, а также на рецептурных бланках, на которых заранее напечатано наименование лекарственного препарата, медицинского изделия.

Медицинский работник не вправе принимать участие в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств организаций оптовой торговли лекарственными препаратами, аптечных организаций, представителей данных компаний.

Медицинский работник не должен осуществлять прием представителей фармацевтических компаний, производителей или продавцов медицинских изделий, за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, получать от компании, представителя компании образцы лекарственных препаратов, медицинских изделий для вручения пациентам (за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий).

При выполнении должностных обязанностей медицинский работник должен сохранять трезвость и не находиться под воздействием каких-либо средств, вызывающих стойкое пристрастие к ним.

За нарушение требований настоящей статьи медицинские работники, несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

Профессиональная независимость

Право и долг медицинского работника - хранить свою профессиональную независимость. Оказывая медицинскую помощь новорожденным и старикам, военнослужащим и гражданским лицам, руководителям высшего ранга и лицам, содержащимся под стражей, медицинский работник принимает на себя, всю полноту ответственности за профессиональное решение, а потому обязан отклонить любые попытки давления со стороны администрации, пациентов или иных лиц.

Медицинский работник должен отказаться от сотрудничества с любым физическим или юридическим лицом, если оно требует от него действий противоречащих законодательству Российской Федерации, этическим принципам, профессиональному долгу.

Участвуя в экспертизах, консилиумах, комиссиях, консультациях и т.п., медицинский работник обязан ясно и открыто заявлять о своей позиции, отстаивать свою точку зрения, а в случаях давления на него - прибегать к юридической и общественной защите.

Информация и реклама

Медицинский работник не должен участвовать в рекламировании средств и методов профилактики, диагностики, лечения и особенно лекарственных препаратов, не разрешенных к применению федеральными органами здравоохранения, равно как и наркотических средств, алкоголя, табачных изделий.

Публикации медицинского характера, выступления на научных форумах, просветительская деятельность в прессе, на радио и телевидении должны быть безупречными в этическом плане, ограничиваться объективной научно-практической информацией и не содержать элементов недобросовестной конкуренции, рекламы и саморекламы.

Медицинский работник обязан сообщать главному врачу, заместителю главного врача по медицинской части о наблюдаемых им всех неизвестных, нежелательных побочных действиях лекарственных препаратов.

В информационных мероприятиях, организованных с участием фирм-производителей лекарственных средств и медицинской техники, медицинский работник должен, прежде всего, ориентироваться на информационные цели и лично проводить рекламную работу среди больных по покупке указанных средств до их государственной регистрации в установленном порядке.

III. Взаимоотношения медицинского работника и пациента

Уважение чести и достоинства пациента

Медицинский работник должен уважать честь и достоинство пациента, проявлять внимательное и терпеливое отношение к нему и его родным и близким.

Грубое и негуманное отношение к пациенту, унижение его человеческого достоинства, а также любые проявления превосходства или выражение кому-либо из пациентов предпочтения или неприязни со стороны медицинского работника недопустимы.

Конфликт интересов

При возникновении конфликта интересов пациент-общество, пациент-семья и т.п., медицинский работник должен отдать предпочтение интересам пациента, если только их реализация не причиняет прямого ущерба самому пациенту или окружающим.

Медицинская тайна

Пациент вправе рассчитывать на то, что медицинский работник сохранит в тайне всю медицинскую и доверенную ему личную информацию. Медицинский работник не вправе разглашать без разрешения пациента или его законного представителя сведения, полученные в ходе обследования и лечения, включая и сам факт обращения за медицинской помощью. Медицинский работник должен принять меры, препятствующие разглашению медицинской тайны. Смерть пациента не освобождает от обязанности хранить медицинскую тайну. Разглашение медицинской тайны допускается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

IV. Этические правила служебного поведения работников

Взаимоотношения между коллегами

Взаимоотношения между медицинскими работниками должны строиться на взаимном уважении, доверии и отличаться соблюдением интересов пациента.

Во взаимоотношениях с коллегами медицинский работник должен быть честен, справедлив, доброжелателен, порядочен, должен с уважением относиться к их знаниям и опыту, а также быть готовым бескорыстно передать им свой опыт и знания.

Моральное право руководства другими медицинскими работниками требует высокого уровня профессиональной компетентности и высокой нравственности.

Критика в адрес коллеги должна быть аргументированной и не оскорбительной.

Критике подлежат профессиональные действия, но не личность коллег. Недопустимы попытки укрепить собственный авторитет путем дискредитации коллег. Медицинский работник не имеет права допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе в присутствии пациентов и их родственников.

Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

Служебное поведение работников

В служебном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

В служебном поведении работник воздерживается от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

У. Пределы действия этического кодекса, ответственность за его нарушение

Действие этического кодекса

Настоящий кодекс действует в Учреждении и имеет обязательную силу для всех медицинских работников Учреждения.

Ответственность работника

Степень ответственности за нарушение профессиональной этики определяется комиссией в Учреждении.

Если нарушения этических норм одновременно затрагивает правовые нормы, работник несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Пересмотр и толкование этического кодекса

Пересмотр и толкование отдельных положений настоящего Кодекса осуществляется Комитетом здравоохранения с учетом предложений профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Учреждения.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного
комитета
СПб ГБУЗ «Поликлиника №37»

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
СПб ГБУЗ «Поликлиника №37»

_____ **Е.А. Зверинцева**

_____ **А.В. Ким**

«_____» _____ **2024 года**

«_____» _____ **2024 года**

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
здравоохранения «Городская поликлиника № 37»

Настоящие Правила регулируют в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Городская поликлиника № 37» (далее по тексту СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37») порядок приема, увольнения Работника, основные права, обязанности и ответственность Работников и Работодателя, режим работы, время отдыха, а также меры поощрения и взыскания.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации Работники СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37» имеют право на труд, то есть на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного государством минимального размера. Обязанность и дело чести каждого способного к труду работника СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37» - добросовестный труд в избранной им области общественно-полезной деятельности, соблюдение трудовой дисциплины.

Трудовая дисциплина - это не только строгое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд.

К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать воспитанию Работников СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37» (врачей, среднего медицинского персонала, специалистов различного профиля деятельности, служащих и рабочих) в духе ответственного и творческого отношения к труду, дальнейшего укрепления трудовой дисциплины, организации труда на научной

основе, рационального использования рабочего времени, высокому качеству работы, обеспечению охраны здоровья населения и высокого уровня оказания ему медицинской помощи.

3. На основании отраслевых правил внутреннего трудового распорядка Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом разрабатывает Правила внутреннего трудового распорядка применительно к условиям СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37».

4. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37» в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, совместно или по согласованию с Профсоюзным комитетом.

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ, ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ ДОЛЖНОСТЬ И УВОЛЬНЕНИЕ

1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37».

2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу в детское поликлиническое отделение № 12;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, на должности, которые в соответствии со своими служебными обязанностями должны иметь допуск к наркотическим средствам, и психотропным веществам, внесенным в Список 1 прекурсоров и культивируемым наркосодержащим растениям.

В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации).

Не позже следующего рабочего дня после даты издания приказа о приеме Работника, Работодатель подает в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации отчет ЕФС-1, утвержденной приказом Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации от 17.11.2023 № 2281

3. Для обеспечения своевременности выплат Работникам, имеющим право на получение социальных льгот, Работник представляет документы, подтверждающее право на получение социальных льгот:

- свидетельство о браке;
- свидетельства о рождении детей;
- пенсионное удостоверение;
- удостоверение «Участника ликвидации аварии Чернобыльской АЭС»;
- удостоверение «Участника Великой Отечественной войны»;
- удостоверение «Житель блокадного Ленинграда»;
- другие удостоверения, дающие право на получение социальных льгот;
- при наличии инвалидности - справку о назначении инвалидности и индивидуальную программу реабилитации инвалида, выдаваемую федеральным учреждением медико-социальной экспертизы (ИПР);

сведения о государственных наградах (в том числе орден «Знак Почета», «За заслуги перед Отечеством», медали «За оборону Ленинграда», «Ветеран труда», значки отличия «Почетный донор РФ», «Отличнику здравоохранения» и т.д.).

4. В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств, принимаемого на работу Работника, Работодатель может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы, проверить умение пользоваться оргтехникой, работать на компьютере и т.д.

5. Для определения пригодности к выполнению поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний Работники, занятые на тяжелых работах и работах с вредными (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры (обследования) (*статья 213 Трудового кодекса Российской Федерации*) и в соответствии с действующими нормативными документами, регулирующими порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6. В целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний все Работники лечебно-профилактических и детских учреждений проходят медицинские осмотры (обследования) по установленному перечню (*статья 213 Трудового кодекса Российской Федерации*) и в соответствии с действующими нормативными документами.

Объем (перечень) медицинского обследования в рамках предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра определяется Работодателем в соответствии с должностью, на которую претендует соискатель.

7. Прием на работу в СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37» осуществляется, как правило, с прохождением испытательного срока продолжительностью в течение 3-х месяцев. Условие об испытании указывается в трудовом договоре.

Молодые специалисты, принимаемые на работу непосредственно после окончания образовательного учреждения среднего и высшего профессионального образования, принимаются без прохождения испытательного срока.

8. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок, со дня фактического начала Работником работы,

после подписания трудового договора. Вновь принимаемому Работнику в отделе кадров выдается направление в структурное подразделение о зачислении его в штат учреждения.

9. Допуск к работе лиц, не прошедших оформление в отделе кадров, не допускается. Руководители структурных подразделений несут за это персональную ответственность.

10. При поступлении Работника на работу представитель Работодателя обязан:

10.1. Ознакомить Работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, должностной инструкцией, разъяснить его права и обязанности;

10.2. Ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка и Коллективным договором, действующими в СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37»;

10.3. Проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.

11. При переводе Работника в установленном порядке на другую должность представитель Работодателя обязан:

11.1. Ознакомить Работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, должностной инструкцией, разъяснить его права и обязанности;

11.2. Проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.

12. На всех Работников, проработавших свыше 5 дней, вне условий совместительства ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

13. Выдача заработной платы Работникам осуществляется через банкоматы и пункты выдачи наличных денег. Ежемесячно Работнику перед выдачей заработной платы вручаются расчетные листки.

14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

Работники учреждения имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом Работодателя письменно не менее, чем за две недели.

По истечении указанных сроков предупреждения Работник вправе прекратить работу, а Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор, может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (*статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации*).

15. Расторжение трудового договора по статье 81 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета учреждения в случаях, предусмотренных статьей 82 Трудового кодекса Российской Федерации.

16. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или

работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (*статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации*) у данного работодателя.

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

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (*статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации*) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у работодателя.

Не позже следующего рабочего дня после даты издания приказа об увольнении Работника, Работодатель подает в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации отчет ЕФС-1, утвержденной приказом Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации от 17.11.2023 № 2281.

III. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ СПБ ГБУЗ «ПОЛИКЛИНИКА № 37»

РАБОТНИКИ ОБЯЗАНЫ:

1.1. Работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда - основу порядка в учреждениях здравоохранения, вовремя приходить на работу, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности.

1.2. Повышать качество и культуру оказания медицинской помощи населению, внедрять в практику работы современные достижения медицинской науки и научной организации труда медицинских и других работников, пропагандировать санитарно-гигиенические знания среди населения, повышать производительность труда, своевременно и тщательно выполнять свою работу.

1.3. Знать основы законодательства Российской Федерации по здравоохранению, нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность учреждений здравоохранения, знать и соблюдать действующие законодательные документы по своей специальности, действующие нормативные акты органов исполнительной власти, приказы и распоряжения вышестоящих органов здравоохранения.

1.4. Выполнять установленные финансовые плановые задания в полном объеме. 1.5. Владеть навыками работы на компьютерной технике и отображать свою деятельность в электронном виде с применением программных продуктов и Интернет-ресурсов, используемых в СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37».

1.6. Выполняя должностные обязанности медицинских работников, соблюдать принципы медицинской этики и деонтологии.

1.7. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в медицинской одежде, которая представляет собой халат или брючный костюм, которая должна быть всегда чистой и отглаженной, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты.

1.8. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное выполнение работы, немедленно сообщать о случившемся руководителю.

1.9. Содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, иметь опрятный вид, соблюдать чистоту в отделении, кабинете и других структурных подразделениях, а также на территории учреждения, передавать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии. По окончании рабочего дня проверять закрытие кранов, выключать свет.

1.10. Беречь и укреплять государственную собственность, эффективно использовать средства лечения и профилактики болезней, приборы, оборудование и приспособления, оргтехнику.

1.11. Вести себя достойно и корректно, как с сотрудниками, так с посетителями учреждения.

1.12. Систематически повышать свою квалификацию, используя для этого все доступные формы и методы, в т.ч. посещая поликлинические врачебные конференции, сестринские конференции, занятия по гражданской обороне и общеполиклинические конференции и т.д..

1.13. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый Работник по своей специальности, квалификации или должности определяется должностными обязанностями медицинских работников, а также обязанностями других работников, предусмотренных положениями, должностными инструкциями, техническими правилами и другими документами, утвержденными в установленном порядке, тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, квалификационными справочниками должностей служащих, как при обычной деятельности, так и при чрезвычайных ситуациях, при проведении мероприятий по гражданской обороне.

IV. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ СПБ ГБУЗ «ПОЛИКЛИНИКА № 37»

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН:

1.1. Правильно организовать труд Работников СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37», чтобы каждый Работник в полной мере смог реализовывать свои знания и способности, обеспечить здоровье и безопасные условия труда, исправное состояние медицинской техники и аппаратуры, автотранспортных средств, инструмента и прочего оборудования, а также нормативные запасы сырья, материалов, необходимых для бесперебойной работы учреждения.

1.2. Создавать условия для обеспечения охраны здоровья населения и высокого уровня оказания ему медицинской помощи.

1.3. Развивать совмещение профессий, организовывать изучение, распространение и внедрение передовых приемов и методов труда.

1.4. Своевременно доводить до структурных подразделений плановые задания, обеспечивать их выполнение с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов, осуществляя меры, направленные на более полное выявление и использование внутренних резервов, обеспечение научно-обоснованного нормирования расхода материалов, энергии и топлива, рационального и экономного их использования, улучшая другие плановые показатели работы.

1.5. Постоянно совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность Работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы, обеспечить правильное применение действующих условий оплаты и нормирования труда.

1.6. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществляя организаторскую, экономическую и воспитательную работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, медицинской техники и аппаратуры, формирование стабильных трудовых коллективов; применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение Профсоюзного комитета.

1.7. Неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда: улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам и др.).

1.8. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний Работников; в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, организовать надлежащий уход за этими средствами.

1.9. Постоянно контролировать знание и соблюдение Работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране.

1.10. Своевременно рассматривать и внедрять изобретения и рационализаторские предложения.

1.11. Обеспечивать систематическое повышение квалификации Работников СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37», уровня их экономических и правовых знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учреждении и в учебных заведениях города. Направлять на повышение квалификации Работника по специальности не реже одного раза в 5 лет.

1.12. Внимательно относиться к нуждам и запросам Работников.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37» обслуживает взрослое и детское население Центрального района Санкт-Петербурга.

Режим работы СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37»:

Понедельник, вторник, среда, четверг, пятница: с 8.00 до 20.00.

суббота, воскресенье и праздничные дни с 09.00 до 15.00, в ситуациях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, режим работы СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37» может быть изменен.

В режиме непрерывной рабочей недели – круглосуточно – работают следующие отделения и подразделения поликлиники: отделение скорой медицинской помощи, травматологическое отделение, рентгенолаборанты, обеспечивающие работу травматологического отделения, вахтеры и работники, направляемые на работу в загородные детские оздоровительные и дошкольные образовательные учреждения. В каждом конкретном случае вопрос об установлении тому или иному Работнику продолжительности рабочей смены до 24 часов должен решаться только с письменного согласия Работника.

Работники чередуются по сменам равномерно. Назначение Работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

2. В структурных подразделениях СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37» на работах, связанных с оказанием медицинской помощи населению, применяют помесечный учет рабочего времени, продолжительность ежедневной работы при этом режиме определяется утверждаемым администрацией графиком сменности, составляемым ответственными лицами с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени для различных категорий медицинских работников. В целях повышения эффективности оказания медицинской помощи для отдельных категорий работников, в том числе, занимающих административные и технические должности, может устанавливаться скользящий график работы.

Время переодевания перед началом работы и после окончания рабочего дня не входит в учет рабочего времени.

Графики составляются во всех структурных подразделениях поликлиники ежемесячно, в алфавитном порядке и доводятся до сведения работника под личную роспись, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. После этого графики, подписанные руководителями структурных подразделений, представляются на утверждение главному врачу. Изменения, дополнения после утверждения могут вноситься только с разрешения главного врача.

В СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37» в течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается. Указанный перерыв не предоставляется Работникам, если установленная для них продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов (*статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации*).

4. В учреждениях здравоохранения продолжительность ночной работы уравнивается с дневной и устанавливается с 22.00 до 6.00.

5. До начала работы каждый Работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня – уход с работы у заведующего отделением, либо лица, отвечающего за составление графиков и табелей учета рабочего времени.

Опоздание на работу или уход с работы ранее установленного графиком работы времени не допускается.

Время переодевания перед началом и после окончания рабочей смены не входит в учет рабочего времени.

5.1. Медицинскому персоналу на рабочее место необходимо являться за 10 минут до начала приема пациентов для подготовки рабочего места, обработки рук.

Пребывание медицинского персонала в лечебных кабинетах без медицинской одежды **ЗАПРЕЩАЕТСЯ**.

В нормированные рабочие часы работникам отвлекаться, уходить из кабинета, вести посторонние разговоры запрещается.

6. Работодатель обязан организовать учет фактического времени начала и окончания работы.

Порядок учета времени работы вне пределов учреждения, например, оказание врачами помощи на выезде, на дому, устанавливается Работодателем.

7. Работник, появившийся на работе в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения, не допускается к работе в данные рабочий день (смену).

8. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются.

Применение сверхурочных работ Работодателем может производиться в исключительных случаях в пределах, предусмотренных действующим законодательством, с учетом мнения Профсоюзного комитета, с письменного согласия Работника и в соответствии с приказом Работодателя.

9. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом старшему по работе (руководителю подразделения, дежурному администратору и т.д.), который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

10. Продолжительность рабочего времени Работников СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37» не может превышать 40 часов в неделю (*статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации*).

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (*статья 350 Трудового кодекса Российской Федерации*).

В соответствии с действующими нормативными документами медицинскому персоналу СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37» устанавливается продолжительность рабочего времени в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности:

39 часовая рабочая неделя

36 часовая рабочая неделя

33 часовая рабочая неделя

30 часовая рабочая неделя

Перечень должностей прилагается к Коллективному договору.

Если главный врач, заместители главного врача, главная медицинская сестра в соответствии со своими трудовыми (должностными) обязанностями, осуществляют медицинскую деятельность, то им устанавливается продолжительность рабочей недели как медицинским работникам. Заведующим структурными подразделениями – врачам, устанавливается продолжительность рабочей недели такой же продолжительности, как и для врачебного персонала возглавляемого подразделения.

11. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

12. Работа вне рабочего места (посещение учреждений и организаций, командировки) производится по разрешению непосредственного руководителя Работника по согласованию с руководителем структурного подразделения, время отсутствия отмечается в «Журнале командировок». При нарушении этого порядка время отсутствия является неявкой на работу.

13. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (*статья 114 Трудового кодекса Российской Федерации*).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней (*статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации*), работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день (*статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации*), инвалидам – не менее 30 календарных дней (*статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 29.07.2018) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»*). При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности работника при наличии листка нетрудоспособности.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия Работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие отстранения его от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

- время предоставляемых по просьбе Работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации и в соответствии с утверждаемыми Перечнями (*статьи 116-119 Трудового кодекса Российской Федерации*).

16. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда предоставляются полностью, только в случае, если Работник отработал в соответствующих условиях не менее 11 месяцев (*абзац 2 пункта 8 раздела II Инструкции, утвержденной Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 21.11.1975 № 273/П-20; статья 121 Трудового кодекса Российской Федерации*). Если к моменту предоставления отпуска Работник еще не имеет права на полный дополнительный отпуск, то он предоставляется ему пропорционально проработанному времени в соответствующих условиях (*статья 121 Трудового кодекса Российской Федерации*).

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число

календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия Работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие отстранения его от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения, им установленного законом возраста;

- время предоставляемых по просьбе Работника отпусков без сохранения заработной платы;

- время, нахождения на курсах повышения квалификации, если Работник в это время не совмещал по своей должности в период обучения, не менее чем на 0,5 ставки;

- время, нахождения в учебных отпусках;

- время нахождения на листке нетрудоспособности.

17. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в соответствии с графиком отпусков, с учетом необходимости обеспечения бесперебойной работы учреждения, благоприятных условий для отдыха сотрудников.

Графики ежегодных отпусков утверждаются за две недели до наступления календарного года и доводятся до сведения всех сотрудников.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала (*статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации*).

18. Не позднее 01 ноября каждого года Работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков в учреждении.

19. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

20. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением (*статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации*).

21. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (*статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации*).

По письменному заявлению Работника (*статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации*) предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами либо коллективным договором.

22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению Работодатель, с учетом своих производственных и финансовых возможностей, может предоставлять кратковременные отпуска с сохранением средней заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год или за счёт средств от внебюджетной деятельности в случаях:

- бракосочетания – 1 рабочий день (для сотрудников, вступающих в брак);
- в связи со свадьбой детей работника – 1 рабочий день;
- рождения ребенка (отцу) – 1 рабочий день;
- смерти лиц, состоящих с работником в близких родственных отношениях (супруг, супруга, родители, дети) - 2 рабочих дня, используемых в течение 60 календарных дней со дня смерти;
- в связи с окончанием ребенка работника 11 класса – День выпускника (последний звонок или выпускной вечер) – 1 рабочий день на выбор;
- поступлением ребенка работника в первый класс – 1 сентября – 1 рабочий день.

22.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению Работодатель может предоставлять отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней (подряд) в случаях:

- бракосочетания (для сотрудников, вступающих в брак);
- рождения ребенка (родителям);
- смерти лиц, состоящих с работником в близких родственных отношениях (супруг, супруга, родители, дети).

VI. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетной грамотой.

За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий.

Поощрения объявляются в приказе СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37», доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

2. За применение в работе достижений медицинской науки и передовых методов труда, сложность, напряженность и высокое качество работы. Главный врач СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37» по согласованию с профсоюзным комитетом может устанавливать надбавки к схемным окладам сотрудников. Выплата надбавок производится в течение не более одного года. Далее надбавка должна подтверждаться на новый срок.

VII. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, нарушение трудовой дисциплины, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям:

- Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, при наличии дисциплинарного взыскания;

- Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

а) прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

Прогулом считается также:

- оставление работы без предупреждения работодателя о расторжении трудового договора за 2 недели, когда трудовой договор заключен на неопределенный срок;

- оставление работы до истечения установленного срока предупреждения без согласия работодателя;

- оставление работы лицом, заключившим срочный трудовой договор, до истечения срока договора без разрешения работодателя.

б) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установление комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

Аморальный проступок, совершенный работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

При наложении дисциплинарного взыскания учитывается тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

2. Дисциплинарные взыскания налагаются главным врачом СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37».

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

Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарный проступок может учитываться при выплате премиальных и стимулирующих выплат, входящих в состав заработной платы, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении 2 (двух) рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3 (трех) рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственной инспекции труда или в органе по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7. Дисциплинарное взыскание не освобождает от иных видов ответственности.

VIII. ГАРАНТИИ РАБОТНИКУ ПРИ ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ

1. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику

пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.

2. Пособие по временной нетрудоспособности, кроме случаев трудового увечья или профессионального заболевания, начисляется из среднего заработка за последние 24 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам:

2.1. В размере 100 процентов, но не более максимального размера пособия, установленного действующим законодательством, - работникам, имеющим трудовой стаж 8 лет и более лет;

2.2. В размере 80 процентов – работникам, имеющим трудовой стаж от 5 до 8 лет.

2.3. В размере 60 процентов – работникам, имеющим трудовой стаж до 5 лет.

IX. ИНЫЕ ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1. Работник имеет право жаловаться на допущенные, по его мнению, нарушения трудового законодательства и настоящих Правил непосредственно главному врачу СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37».

Работник вправе представлять предложения по улучшению организации труда и по другим вопросам, регулируемым настоящими правилами.

Указанные жалобы и предложения представляются в письменной форме.

2. При наличии индивидуальных (коллективных) споров их рассмотрение и разрешение производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, настоящими Правилами, при этом стороны спора должны принимать все необходимые меры для их разрешения, в первую очередь, путем переговоров.

3. Работники при выполнении своих трудовых обязанностей должны носить установленную форму одежды.

4. Получение и сдача ключей от служебных помещений осуществляется с соответствующей отметкой фактического времени под роспись в журнале установленного образца. Вынос ключей от служебных помещений за пределы учреждения запрещается.

5. Перед тем, как покинуть рабочее место в конце рабочего дня, Работник должен выключить медицинскую аппаратуру, оргтехнику, проверить закрытие кранов, выключить свет, закрыть окна и двери своего кабинета.

6. Запрещается:

- уносить с места работы имущества, предметы или материалы, принадлежащие учреждению;

- курить в помещениях учреждения;

- употреблять ненормативную лексику;

- использовать Интернет, электронную почту и иные виды связи в непрофильных целях;

- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходить в учреждение или находится в нем в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

7. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и при отношениях с пациентами и посетителями.

8. С Правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все Работники СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37», включая лиц, вновь принимаемых на

работу. Все Работники учреждения, независимо от должностного положения, обязаны в своей повседневной работе соблюдать настоящие Правила.

Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в структурных подразделениях на видном месте.

Правила внутреннего трудового распорядка составлены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, действующими нормативными документами. Отраслевыми правилами внутреннего трудового распорядка системы здравоохранения.

В случае изменения законодательной и нормативно-правовой базы последние несут приоритетную правоприменительную практику.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного
комитета
СПб ГБУЗ «Поликлиника №37»

_____ Е.А. Зверинцева

«___» _____ 2024 года

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
СПб ГБУЗ «Поликлиника №37»

_____ А.В. Ким

«___» _____ 2024 года

Правила профессионального поведения и стиля одежды в СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37»

Статус Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника № 37» (далее - Учреждение) как бюджетного учреждения предполагает наличие высокого уровня общей культуры и делового этикета в сфере общения, одежды и внешнего вида. Поэтому, для поддержания общего имиджа Учреждения всем сотрудникам рекомендуется соблюдать нормы служебной, профессиональной этики, правила делового поведения и стандарты внешнего вида работника медицинского учреждения.

Данные Правила распространяются на всех сотрудников Учреждения.

Профессиональное поведение

Сотрудники в процессе своей трудовой деятельности должны руководствоваться самыми высокими нормами делового общения:

- поддерживать деловую репутацию и имидж Учреждения;
- при взаимоотношениях с другими сотрудниками Учреждения, а, в особенности, с пациентами, действовать честно, этично и справедливо, проявлять корректность, внимательность, терпимость и уважение.

Соблюдение правил пожарной безопасности

Курение в зданиях и на территориях структурных подразделений Учреждения по адресам: ул. Гороховая, д. 6, ул. Правды, д. 18, Загородный пр., д. 29, наб. реки Фонтанки, д. 36 - запрещено.

Непосредственный руководитель подразделения несет персональную ответственность за соблюдение данных требований и требований пожарной, санитарной, технической безопасности, сохранности мебели, оборудования и технических средств в помещениях структурных подразделений.

Общие правила внутреннего распорядка

Сотрудникам Учреждения следует:

- бережно относиться к имуществу Учреждения, принимать меры по предотвращению ущерба, который может быть причинен Учреждению;

— эффективно и только в рабочих целях использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, использование перечисленного оборудования в личных целях - запрещено;

— если оборудование, выданное сотруднику для работы, им не используется, сдать непосредственному руководителю подразделения;

— на экране персонального компьютера устанавливать только один из стандартных вариантов заставок Windows;

— экономно и рационально расходовать материалы и электроэнергию, другие материальные ресурсы;

— поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях.

Время прибытия для всех сотрудников Учреждения, не менее чем за 15 минут до начала рабочего дня(смены) для приведения своего внешнего вида и рабочего места в надлежащий вид.

Всем сотрудникам запрещается покидать рабочее место до окончания рабочего дня.

В случае дополнительного согласования графика работы с руководителем структурного подразделения в каждом конкретном случае график работы может быть установлен индивидуально, если это не сказывается на трудовой деятельности работников Учреждения.

Стиль общения сотрудников по телефону

Впечатление об Учреждении складывается у граждан, представителей организаций и учреждений по первому телефонному разговору, поэтому каждый сотрудник обязан уметь грамотно общаться по телефону.

Отвечая на телефонный звонок, необходимо вежливо поздороваться, произнести название Учреждения и представиться, указав свое имя и должность. Телефонные переговоры должны вестись громким четким голосом, речь должна быть внятной, доброжелательной.

Стиль общения сотрудников между собой

В целях создания здорового рабочего климата и открытого и своевременного общения каждый сотрудник Учреждения, не зависимо от занимаемой должности, обязан уважать личное достоинство и не позволять себе яркой эмоциональной оценки действий других.

Руководство Учреждения поддерживает политику открытых дверей для своих сотрудников. Это означает, что непосредственный руководитель обязан выслушать своего подчиненного и отреагировать соответствующим образом.

Если непосредственный руководитель не желает или не может выслушать своего подчиненного, то последний может обратиться к руководителю структурного подразделения и главному врачу.

Работа в команде и усилия всех сотрудников являются условиями достижения успеха. Учреждение приветствует доброжелательные взаимоотношения сотрудников и всеми силами способствует сохранению благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Все разногласия сотрудников решаются их непосредственным руководителем или в сотрудничестве с руководителями структурных подразделений и главным врачом.

Недопустимо делать какой бы то ни было конфликт достоянием третьих лиц.

Руководство Учреждения поощряет обращение сотрудников с идеями, отзывами и любыми предложениями и проблемами.

Фамильярное отношение между работниками Учреждения в присутствии третьих лиц не допускается, как и открывание дверей без стука, входение в кабинет без разрешения и перебивание разговора других сотрудников между собой или с пациентом.

Руководство Учреждения надеется на соблюдения правил делового этикета всеми сотрудниками.

Стиль одежды и внешний вид

Образ сотрудника должен олицетворять собой представительность, надежность, стабильность.

Сотрудники должны выглядеть опрятно: одежда – чистая и отглаженная, обувь – начищенная, прическа – аккуратная. В зимний период обязательна сменная обувь.

Не желательно использование вечерней парфюмерии (с резким запахом), яркой косметики и экстравагантных причесок (для женщин).

Категорически не допустимо появление на рабочем месте со следами алкогольного опьянения.

Медицинское учреждение является местом большого скопления людей с заболеваниями. В связи с этим весь медицинский персонал обязан носить униформу, которая создает барьерную защиту для работников и пациентов.

Медицинская одежда, которая представляет собой халат или брючный костюм, должна быть всегда чистой и отглаженной. Под халат желательно одевать одежду из натуральных тканей, в которой комфортно и за которой легко ухаживать. Специальную и верхнюю одежду нужно хранить отдельно. За пределы Учреждения в спецодежде выходить запрещено. Обувь ни в коем случае не должна создавать шума, а также должна быть практичной и удобной. В косметике и парфюмерии нужно соблюдать умеренность и скромность. Не позволительно, чтобы от медицинского работника исходили какие-либо отталкивающие запахи – табака, еды, пота и т.д. Гигиена тела также должна быть на высоком уровне. Особое внимание нужно уделять рукам, во-первых, чтобы не быть переносчиком каких-либо инфекционных агентов, во-вторых, дабы не оттолкнуть своей неопрятностью пациента. Ногти, даже вопреки всем модным тенденциям, должны быть короткими и ухоженными.

Медицинская одежда должна соответствовать нескольким важным требованиям, чтобы эффективно выполнять свое предназначение:

- Обеспечение удобства и комфорта в процессе работы.
- Создавать эстетичный внешний вид и отличать сотрудников Учреждения, выделяя их из общей массы.
- Должна быть безопасна и гипоаллергенна.
- Должна быть прочной и износостойкой.

Для прочего персонала Учреждения рекомендуемый стиль одежды – деловой. Сотрудникам Учреждения во время исполнения своих служебных обязанностей, запрещено носить:

Мужчинам:

- спортивную одежду, шорты, капри.

Женщинам:

- спортивную одежду;
- обувь с высотой каблука свыше 7 см;

- одежду из прозрачного материала;
- кожаную обтягивающую одежду;
- брюки или юбки «на бедрах»;
- короткие блузки или джемпера, оставляющие открытой полосу живота;
- короткие юбки (более чем на 10 см выше колена);
- сильно декольтированные блузки и джемпера;
- экстравагантную, претенциозную одежду.

Любые правила относительно внешнего вида сотрудников действуют для всех без исключения и в течение всего рабочего времени. Если сотрудник, находясь в отпуске, посетил Учреждение, он не обязан соблюдать эти правила.

Контроль за соблюдением правил возлагается на непосредственного руководителя сотрудника Учреждения. Также руководитель другого подразделения или кто-либо из высшего руководства Учреждения вправе сделать замечание сотруднику о недопустимости нарушения формы одежды.

Соблюдение Правил обязательно для всех сотрудников Учреждения

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного
комитета
СПб ГБУЗ «Поликлиника №37»

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
СПб ГБУЗ «Поликлиника №37»

_____ Е.А. Зверинцева

_____ А.В. Ким

«_____» _____ 2024 года

«_____» _____ 2024 года

Перечень должностей, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочей недели СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность сокращенного рабочего дня в часах	Нормативный документ
Отделение скорой медицинской помощи			
1	Заведующий отделением скорой медицинской помощи, врач скорой медицинской помощи	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Старший врач скорой медицинской помощи	7,2	раздел IX приложения 1 к постановлению Правительства РФ от 14.12.2003 № 101
3	Врач скорой медицинской помощи	7,8	статья 350 ТК РФ
4	Старший фельдшер	7,8	статья 350 ТК РФ
5	Фельдшер скорой медицинской помощи	7,8	статья 350 ТК РФ
6	Фельдшер по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи	7,2	раздел IX приложения 1 к постановлению Правительства РФ от 14.12.2003 № 101
7	Медицинская сестра (медицинский брат) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи	7,2	раздел IX приложения 1 к постановлению Правительства РФ от 14.12.2003 № 101
8	Сестра-хозяйка	7,8	статья 350 ТК РФ
Городской гастроэнтерологический центр			
1	Заведующий городским гастроэнтерологическим центром, врач-гастроэнтеролог	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Врач-гастроэнтеролог	7,8	статья 350 ТК РФ

3	Врач-эндоскопист	7,8	статья 350 ТК РФ
4	Врач ультразвуковой диагностики	7,8	статья 350 ТК РФ
5	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
6	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-гастроэнтеролога	7,8	статья 350 ТК РФ
7	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-эндоскописта	7,8	статья 350 ТК РФ
8	Медицинский регистратор	7,8	статья 350 ТК РФ
9	Сестра-хозяйка	7,8	статья 350 ТК РФ
Городской центр по лечению гемофилии			
1	Заведующий центром по лечению больных гемофилией, врач-гематолог	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Врач-гематолог	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Врач-стоматолог-терапевт	6,6	раздел III приложения 2 к постановлению Правительства РФ от 14.12.2003 № 101
4	Врач клинической лабораторной диагностики	7,8	статья 350 ТК РФ
5	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
6	Медицинская сестра (медицинский брат) врача-гематолога	7,8	статья 350 ТК РФ
7	Медицинская сестра (медицинский брат) процедурной	7,8	статья 350 ТК РФ
8	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	7,8	статья 350 ТК РФ
9	Медицинский регистратор	7,8	статья 350 ТК РФ
Поликлиническое отделение № 37			
1	Заведующий поликлиническим отделением, врач-методист	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Сестра-хозяйка	7,8	статья 350 ТК РФ
Флюорографическая станция			
1	Врач-рентгенолог	6	пункт 2 раздела VI приложения 3 к постановлению Правительства РФ от 14.12.2003 № 101
2	Рентгенолаборант	6	пункт 2 раздела VI приложения 3 к постановлению Правительства РФ от 14.12.2003 № 101

3	Медицинский регистратор	7,8	статья 350 ТК РФ
<i>Гериатрическое отделение</i>			
1	Заведующий гериатрическим отделением - врач-гериатр	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Врач-терапевт	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Врач-кардиолог	7,8	статья 350 ТК РФ
4	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
5	Медицинская сестра (медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
6	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-кардиолога	7,8	статья 350 ТК РФ
<i>Отделение ввода, обработки и анализа медицинской документации</i>			
1	Врач-методист	7,8	статья 350 ТК РФ
<i>Отделение профилактики инфекционно-паразитарных заболеваний</i>			
1	Заведующий отделением профилактики инфекционно-паразитарных заболеваний, врач-инфекционист	7,2	раздел I приложения 1 к постановлению Правительства РФ от 14.12.2003 № 101
2	Врач-инфекционист	7,2	раздел I приложения 1 к постановлению Правительства РФ от 14.12.2003 № 101
3	Врач-аллерголог-иммунолог	7,8	статья 350 ТК РФ
4	Врач-эпидемиолог	7,8	статья 350 ТК РФ
5	Врач-стажер	7,8	статья 350 ТК РФ
6	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	7,2	раздел I приложения 1 к постановлению Правительства РФ от 14.12.2003 № 101
7	Медицинская сестра (медицинский брат) врача-инфекциониста	7,2	раздел I приложения 1 к постановлению Правительства РФ от 14.12.2003 № 101
8	Медицинская сестра (медицинский брат) стерилизационной	7,8	статья 350 ТК РФ
9	Помощник врача-эпидемиолога	7,8	статья 350 ТК РФ
10	Санитарка	7,2	раздел I приложения 1 к постановлению Правительства РФ от 14.12.2003 № 101

Отделение медицинской профилактики			
1	Заведующий отделением профилактики, врач-терапевт	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Врач-терапевт	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
4	Медицинская сестра (медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
5	Фельдшер	7,8	статья 350 ТК РФ
6	Медицинская сестра (медицинский брат) прививочного кабинета	7,8	статья 350 ТК РФ
Общеполитический персонал			
1	Врач-психиатр	7,2	раздел V приложения 1 к постановлению Правительства РФ от 14.12.2003 № 101
Кабинет статистики			
1	Медицинский статистик	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Медицинский регистратор	7,8	статья 350 ТК РФ
Терапевтическое отделение			
1	Заведующий терапевтическим отделением, врач-терапевт	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Врач-терапевт участковый	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
4	Медицинская сестра (медицинский брат) участковая	7,8	статья 350 ТК РФ
Хирургическое отделение			
1	Заведующий хирургическим отделением, врач-хирург	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Врач-хирург	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
4	Медицинская сестра (медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
Центр амбулаторной хирургии			
1	Врач-хирург	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Врач ультразвуковой диагностики	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Медицинская сестра (медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
Центр хирургии кисти			
1	Заведующий центром хирургии кисти, врач-хирург	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Врач-хирург	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
4	Операционная медицинская сестра	7,8	статья 350 ТК РФ
5	Медицинская сестра (медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
Отделение кардиологии и функциональной диагностики			
1	Заведующий отделением кардиологии и функциональной диагностики, врач-	7,8	статья 350 ТК РФ

	кардиолог		
2	Врач-кардиолог	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Врач функциональной диагностики	7,8	статья 350 ТК РФ
4	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
5	Медицинская сестра (медицинский брат) врача-кардиолога	7,8	статья 350 ТК РФ
6	Медицинская сестра (медицинский брат) по функциональной диагностике	7,8	статья 350 ТК РФ
<i>Травматологическое отделение</i>			
1	Заведующий травматологическим отделением, врач-травматолог-ортопед	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Врач-травматолог-ортопед	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
4	Медицинская сестра (медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
5	Медицинская сестра (медицинский брат) перевязочной	7,8	статья 350 ТК РФ
<i>Кабинет "Школа для пациентов с сахарным диабетом"</i>			
1	Врач-эндокринолог	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Медицинская сестра (медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
<i>Дневной стационар</i>			
1	Заведующий дневным стационаром, врач-невролог	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Врач-терапевт	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
4	Медицинская сестра (медицинский брат) процедурной	7,8	статья 350 ТК РФ
<i>Клинико-диагностическая лаборатория</i>			
1	Заведующий клинико-диагностической лабораторией, врач клинической лабораторной диагностики	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Врач клинической лабораторной диагностики	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	7,8	статья 350 ТК РФ
<i>Физиотерапевтическое отделение</i>			
1	Заведующий физиотерапевтическим отделением, врач-физиотерапевт	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Врач-физиотерапевт	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Врач по лечебной физкультуре	7,8	статья 350 ТК РФ
4	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
5	Медицинская сестра (медицинский брат) по физиотерапии	6,6	раздел II приложения 2 к постановлению Правительства РФ от 14.12.2003 № 101

6	Медицинская сестра (медицинский брат) по массажу	7,8	статья 350 ТК РФ
7	Инструктор по лечебной физкультуре	7,8	статья 350 ТК РФ
Отделение лучевой диагностики			
1	Заведующий отделением лучевой диагностики, врач-рентгенолог	6	пункт 2 раздела VI приложения 3 к постановлению Правительства РФ от 14.12.2003 № 101
2	Врач-рентгенолог	6	пункт 2 раздела VI приложения 3 к постановлению Правительства РФ от 14.12.2003 № 101
3	Врач ультразвуковой диагностики	7,8	статья 350 ТК РФ
5	Рентгенолаборант	6	пункт 2 раздела VI приложения 3 к постановлению Правительства РФ от 14.12.2003 № 101
6	Медицинская сестра (медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
Специализированная помощь			
1	Врач-уролог	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-уролога	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Врач-эндокринолог	7,8	статья 350 ТК РФ
4	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-эндокринолога	7,8	статья 350 ТК РФ
5	Врач-невролог	7,8	статья 350 ТК РФ
6	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-невролога	7,8	статья 350 ТК РФ
7	Врач-офтальмолог	7,8	статья 350 ТК РФ
8	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-офтальмолога	7,8	статья 350 ТК РФ
9	Врач-оториноларинголог	7,8	статья 350 ТК РФ
10	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-оториноларинголога	7,8	статья 350 ТК РФ
11	Врач-ревматолог	7,8	статья 350 ТК РФ
12	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-ревматолога	7,8	статья 350 ТК РФ
13	Врач-гастроэнтеролог	7,8	статья 350 ТК РФ
Кабинет медико-психологического консультирования			
1	Медицинский психолог	7,8	статья 350 ТК РФ
Смотровой кабинет			
1	Врач-акушер-гинеколог	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Акушерка	7,8	статья 350 ТК РФ
Процедурный кабинет			

1	Медицинская сестра (медицинский брат) процедурной	7,8	статья 350 ТК РФ
Отделение статистики и информатизации			
1	Заведующий отделением статистики и информатизации, врач-статистик	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Врач-статистик	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Медицинский статистик	7,8	статья 350 ТК РФ
Кабинет логопеда			
1	Логопед	3,6	подпункт 2.8.1 приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601
Кабинет доврачебного приема			
1	Медицинская сестра (медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
Регистратура			
1	Медицинский регистратор	7,8	статья 350 ТК РФ
Медицинская комиссия по осмотру водителей и лиц, работающих с профессиональной вредностью			
1	Председатель медицинской комиссии по осмотру водителей и лиц, работающих с профессиональной вредностью, врач-профпатолог	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Врач-хирург	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Врач-офтальмолог	7,8	статья 350 ТК РФ
4	Врач-оториноларинголог	7,8	статья 350 ТК РФ
5	Врач-невролог	7,8	статья 350 ТК РФ
6	Врач-дерматовенеролог	7,8	статья 350 ТК РФ
7	Врач-психиатр-нарколог		раздел V приложения 1 к постановлению Правительства РФ от 14.12.2003 № 101
8	Врач-профпатолог	7,8	статья 350 ТК РФ
9	Врач клинической лабораторной диагностики	7,8	статья 350 ТК РФ
10	Врач-акушер-гинеколог	7,8	статья 350 ТК РФ
11	Врач ультразвуковой диагностики	7,8	статья 350 ТК РФ
12	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
13	Медицинская сестра (медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
14	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	7,8	статья 350 ТК РФ
15	Медицинский регистратор	7,8	статья 350 ТК РФ
Медицинская комиссия по освидетельствованию граждан, подлежащих призыву			
1	Врач-невролог	7,8	статья 350 ТК РФ

2	Врач-офтальмолог	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Врач-терапевт	7,8	статья 350 ТК РФ
4	Врач-хирург	7,8	статья 350 ТК РФ
5	Медицинская сестра (медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
6	Врач-стоматолог-терапевт	7,8	статья 350 ТК РФ
Кабинет восстановительного лечения и реабилитации			
1	Врач-рефлексотерапевт	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Врач мануальный терапевт	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Врач-остеопат	7,8	статья 350 ТК РФ
4	Медицинская сестра (медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
5	Медицинский регистратор	7,8	статья 350 ТК РФ
Большой драматический театр им. Товстоногова			
1	Врач-терапевт	7,8	статья 350 ТК РФ
Театр им. Ленсовета			
1	Фельдшер	7,8	статья 350 ТК РФ
Детское поликлиническое отделение № 12			
1	Заведующий детским поликлиническим отделением, врач-педиатр	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Сестра-хозяйка	7,8	статья 350 ТК РФ
Отделение медико-социальной помощи			
1	Заведующий отделением медико-социальной помощи, врач-педиатр	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Врач-терапевт подростковый	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Врач-педиатр	7,8	статья 350 ТК РФ
4	Врач-неонатолог	7,8	статья 350 ТК РФ
5	Медицинская сестра (медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
6	Медицинский психолог	7,8	статья 350 ТК РФ
Отделение профилактики инфекционно-паразитарных заболеваний			
1	Заведующий отделением профилактики инфекционных и паразитарных заболеваний, врач-инфекционист	7,2	раздел I приложения 1 к постановлению Правительства РФ от 14.12.2003 № 101
2	Врач-инфекционист	7,2	раздел I приложения 1 к постановлению Правительства РФ от 14.12.2003 № 101
3	Врач-аллерголог-иммунолог	7,8	статья 350 ТК РФ
4	Врач-эпидемиолог	7,8	статья 350 ТК РФ
5	Врач по гигиене детей и подростков	7,8	статья 350 ТК РФ
6	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	7,2	раздел I приложения 1 к постановлению Правительства РФ от 14.12.2003 №

			101
7	Медицинская сестра (медицинский брат) врача-инфекциониста	7,2	раздел I приложения 1 к постановлению Правительства РФ от 14.12.2003 № 101
8	Медицинская сестра (медицинский брат) прививочного кабинета	7,8	статья 350 ТК РФ
9	Медицинская сестра (медицинский брат) процедурной	7,8	статья 350 ТК РФ
10	Медицинская сестра (медицинский брат) стерилизационной	7,8	статья 350 ТК РФ
Организационно-методический центр по оценке и прогнозированию здоровья матери и ребенка			
1	Заведующий организационно-методическим центром по оценке и прогнозированию здоровья матери и ребенка, врач-педиатр	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Врач-методист	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Врач-педиатр	7,8	статья 350 ТК РФ
4	Медицинская сестра (медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
Отделение организации медицинской помощи несовершеннолетним в образовательных организациях			
1	Заведующий отделением организации медицинской помощи несовершеннолетним в образовательных организациях, врач-педиатр	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Врач-педиатр	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Врач-психиатр	7,2	раздел V приложения 1 к постановлению Правительства РФ от 14.12.2003 № 101
4	Врач-невролог	7,8	статья 350 ТК РФ
5	Врач по лечебной физкультуре	7,8	статья 350 ТК РФ
6	Врач-офтальмолог	7,8	статья 350 ТК РФ
7	Врач-фтизиатр	7,8	статья 350 ТК РФ
8	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
9	Медицинская сестра (медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
10	Фельдшер	7,8	статья 350 ТК РФ
11	Инструктор по лечебной физкультуре	7,8	статья 350 ТК РФ
12	Медицинская сестра (медицинский брат) по массажу	7,8	статья 350 ТК РФ
13	Медицинская сестра (медицинский брат) медицинского пункта с изолятором	7,2	раздел I приложения 1 к постановлению Правительства РФ

			от 14.12.2003 № 101
14	Медицинский оптик-оптометрист	7,8	статья 350 ТК РФ
Подростковое отделение			
1	Заведующий подростковым отделением, врач-педиатр	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Врач-терапевт подростковый	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Врач-педиатр	7,8	статья 350 ТК РФ
4	Врач по спортивной медицине	7,8	статья 350 ТК РФ
5	Старший фельдшер	7,8	статья 350 ТК РФ
6	Медицинская сестра (медицинский брат) врача-терапевта подросткового	7,8	статья 350 ТК РФ
7	Фельдшер (медицинская сестра) здравпункта	7,8	статья 350 ТК РФ
8	Медицинская сестра (медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
Кабинет логопеда			
1	Логопед	3,6	подпункт 2.8.1 приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601
Диагностическое отделение			
1	Заведующий отделением, врач ультразвуковой диагностики	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Врач-рентгенолог	6	пункт 2 раздела VI приложения 3 к постановлению Правительства РФ от 14.12.2003 № 101
3	Врач ультразвуковой диагностики	7,8	статья 350 ТК РФ
4	Врач функциональной диагностики	7,8	статья 350 ТК РФ
5	Врач клинической лабораторной диагностики	7,8	статья 350 ТК РФ
6	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
7	Рентгенолаборант	6	пункт 2 раздела VI приложения 3 к постановлению Правительства РФ от 14.12.2003 № 101
8	Медицинская сестра (медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
9	Медицинская сестра (медицинский брат) по функциональной диагностике	7,8	статья 350 ТК РФ
10	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	7,8	статья 350 ТК РФ
Педиатрическое отделение			

1	Заведующий педиатрическим отделением, врач-педиатр	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Врач-педиатр участковый	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
4	Медицинская сестра (медицинский брат) участковая	7,8	статья 350 ТК РФ
Отделение специализированной помощи			
1	Заведующий отделением специализированной помощи, врач-кардиолог	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Врач-детский кардиолог	7,8	статья 350 ТК РФ
4	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-детского кардиолога	7,8	статья 350 ТК РФ
5	Врач-детский хирург	7,8	статья 350 ТК РФ
6	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-детского хирурга	7,8	статья 350 ТК РФ
7	Врач-офтальмолог	7,8	статья 350 ТК РФ
8	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-офтальмолога	7,8	статья 350 ТК РФ
9	Врач-оториноларинголог	7,8	статья 350 ТК РФ
10	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-оториноларинголога	7,8	статья 350 ТК РФ
11	Врач-невролог	7,8	статья 350 ТК РФ
12	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-невролога	7,8	статья 350 ТК РФ
13	Врач-травматолог-ортопед	7,8	статья 350 ТК РФ
14	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-травматолога-ортопеда	7,8	статья 350 ТК РФ
15	Врач-детский эндокринолог	7,8	статья 350 ТК РФ
16	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-детского эндокринолога	7,8	статья 350 ТК РФ
17	Врач-акушер-гинеколог	7,8	статья 350 ТК РФ
18	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-акушера-гинеколога	7,8	статья 350 ТК РФ
19	Врач-гастроэнтеролог	7,8	статья 350 ТК РФ
20	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-гастроэнтеролога	7,8	статья 350 ТК РФ
21	Врач-детский уролог-андролог	7,8	статья 350 ТК РФ
Отделение физиотерапии и восстановительного лечения			
1	Заведующий отделением физиотерапии и восстановительного лечения, врач-физиотерапевт	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Врач по лечебной физкультуре	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
4	Медицинская сестра (медицинский брат) по физиотерапии	7,8	статья 350 ТК РФ

5	Медицинская сестра (медицинский брат) по массажу	7,8	статья 350 ТК РФ
6	Инструктор по лечебной физкультуре	7,8	статья 350 ТК РФ
Кабинет неотложной помощи			
1	Врач-педиатр	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Фельдшер	7,8	статья 350 ТК РФ
Кабинет медицинской статистики			
1	Заведующий кабинетом медицинской статистики, врач-статистик	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Врач-статистик	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Медицинский статистик	7,8	статья 350 ТК РФ
Регистратура			
1	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Медицинский регистратор	7,8	статья 350 ТК РФ
Мобильный детский центр здоровья			
1	Заведующий центром, врач-педиатр	7,8	статья 350 ТК РФ
2	Врач-педиатр	7,8	статья 350 ТК РФ
3	Врач функциональной диагностики	7,8	статья 350 ТК РФ
4	Врач ультразвуковой диагностики	7,8	статья 350 ТК РФ
5	Медицинская сестра (медицинский брат)	7,8	статья 350 ТК РФ
6	Медицинская сестра (медицинский брат) по функциональной диагностике	7,8	статья 350 ТК РФ
7	Медицинский регистратор	7,8	статья 350 ТК РФ

Сокращенная продолжительность рабочего времени для медицинских работников, в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности, устанавливается в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

Рабочее время Рабочее время логопедам устанавливается подпунктом 2.8.1 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 (в редакции от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного
комитета
СПб ГБУЗ «Поликлиника №37»

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
СПб ГБУЗ «Поликлиника №37»

_____ Е.А. Зверинцева

_____ А.В. Ким

« _____ » _____ 2024 года

« _____ » _____ 2024 года

**Перечень должностей работников СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37»
с ненормированным рабочим днем, которым установлен дополнительный
отпуск**

№ п/п	Наименование должности	Максимальная продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Главный врач	устанавливается распоряжением (приказом) администрации Центрального района по подведомственности учреждения
2	Заместитель главного врача по медицинской части, врач-терапевт	12
3	Заместитель главного врача по экспертизе временной нетрудоспособности	12
4	Заместитель главного врача по медицинской части (по мобилизационной работе и гражданской обороне)	12
5	Заместитель главного врача по обязательному медицинскому страхованию	12
6	Главная медицинская сестра	12
7	Заместитель главного врача по экономике	12
8	Заместитель главного врача по кадрам	12
9	Главный бухгалтер	12
10	Заместитель главного бухгалтера	12
11	Бухгалтер по работе с казначейством	9
12	Ведущий бухгалтер по расчетам с рабочими и служащими	9
13	Бухгалтер по расчетам с рабочими и служащими	9
14	Бухгалтер по финансовому учету	9
15	Ведущий бухгалтер по учету материальных ценностей	9

16	Бухгалтер по учету материальных ценностей	9
17	Заведующий канцелярией	9
18	Делопроизводитель	9
19	Начальник отдела закупок	12
20	Экономист отдела закупок	9
21	Специалист по кадрам	9
22	Специалист по охране труда	9
23	Начальник отдела автоматизированных систем управления	12
24	Системный программист	9
25	Специалист по информационным технологиям	9
26	Специалист по информационной безопасности	9
27	Начальник технического отдела	12
28	Инженер по медицинскому оборудованию	9
29	Инженер по метрологии	9
30	Инженер по эксплуатации зданий и сооружений	9
31	Техник	9
32	Заведующий отделением ввода, обработки и анализа медицинской документации	12
33	Заведующий регистратурой	12
34	Сестра-хозяйка	9
35	Заведующий хозяйством	9
36	Кастелянша	9
37	Секретарь-машинистка	9
38	Социальный работник	9
39	Инженер-программист	9
40	Оператор ЭВМ	5
41	Маляр-штукатур	5
42	Слесарь-сантехник	5
43	Слесарь-электрик	5
44	Столяр	5
45	Водитель	5
46	Уборщик служебных помещений	5
47	Вахтер	5
48	Дворник	5

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного
комитета
СПб ГБУЗ «Поликлиника №37»

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
СПб ГБУЗ «Поликлиника №37»

_____ Е.А. Зверинцева

_____ А.В. Ким

« _____ » _____ 2024 года

« _____ » _____ 2024 года

**Перечень должностей Работников СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37»,
работающих во вредных условиях труда,
имеющих право на дополнительный отпуск**

№ п/п	Наименование должности	Максимальная продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях	Ежегодный дополнительный оплачиваемый трехдневный отпуск
Отделение скорой медицинской помощи			
1	Заведующий отделением скорой медицинской помощи, врач скорой медицинской помощи	12	
2	Старший врач скорой медицинской помощи	12	3
3	Врач скорой медицинской помощи	12	3
4	Старший фельдшер	12	
5	Фельдшер скорой медицинской помощи	12	3
6	Фельдшер по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи	12	3*
7	Медицинская сестра (медицинский брат) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи	12	3*
Городской гастроэнтерологический центр			
1	Заведующий городским гастроэнтерологическим центром, врач-гастроэнтеролог	12	
2	Врач-гастроэнтеролог	12	
3	Врач-эндоскопист	12	
4	Врач ультразвуковой диагностики	12	
5	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	12	
6	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-	12	

	гастроэнтеролога		
7	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-эндоскописта	12	
8	Медицинский регистратор	12	
Городской центр по лечению гемофилии			
1	Заведующий центром по лечению больных гемофилией, врач-гематолог	12	
2	Врач-гематолог	12	
3	Врач-стоматолог-терапевт	12	
4	Врач клинической лабораторной диагностики	12	
5	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	12	
6	Медицинская сестра (медицинский брат) врача-гематолога	12	
7	Медицинская сестра (медицинский брат) процедурной	12	
8	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	12	
9	Медицинский регистратор	12	
Поликлиническое отделение № 37			
4	Заведующий поликлиническим отделением, врач-терапевт	12	
5	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	12	
Флюорографическая станция			
1	Врач-рентгенолог	19	
2	Рентгенолаборант	19	
3	Медицинский регистратор	12	
Гериатрическое отделение			
1	Заведующий гериатрическим отделением - врач-гериатр	12	
2	Врач-терапевт	12	
3	Врач-кардиолог	12	
4	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	12	
5	Медицинская сестра (медицинский брат)	12	
6	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-кардиолога	12	
Отделение ввода, обработки и анализа медицинской документации			
1	Врач-методист	12	
Отделение профилактики инфекционно-паразитарных заболеваний			
1	Заведующий отделением профилактики инфекционно-паразитарных заболеваний, врач-инфекционист	12	
2	Врач-инфекционист	12	
3	Врач-аллерголог-иммунолог	12	

4	Врач-эпидемиолог	12	
5	Врач-стажер	12	
6	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	12	
7	Медицинская сестра (медицинский брат) врача-инфекциониста	12	
8	Медицинская сестра (медицинский брат) стерилизационной	12	
9	Помощник врача-эпидемиолога	12	
10	Санитарка	12	
<i>Отделение медицинской профилактики</i>			
1	Заведующий отделением профилактики, врач-терапевт	12	
2	Врач-терапевт	12	
3	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	12	
4	Медицинская сестра (медицинский брат)	12	
5	Медицинская сестра (медицинский брат) прививочного кабинета	12	
<i>Общепolikлинический персонал</i>			
1	Врач-психиатр	12	
<i>Кабинет статистики</i>			
1	Медицинский статистик	12	
2	Медицинский регистратор	12	
<i>Терапевтическое отделение</i>			
1	Заведующий терапевтическим отделением, врач-терапевт	13	3
2	Врач-терапевт участковый	13	3
3	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	12	
4	Медицинская сестра (медицинский брат) участковая	13	3
<i>Хирургическое отделение</i>			
1	Заведующий хирургическим отделением, врач-хирург	12	
2	Врач-хирург	12	
3	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	12	
4	Медицинская сестра (медицинский брат)	12	
<i>Центр амбулаторной хирургии</i>			
1	Врач-хирург	12	
2	Врач ультразвуковой диагностики	12	
3	Медицинская сестра (медицинский брат)	12	
<i>Центр хирургии кисти</i>			
1	Заведующий центром хирургии кисти, врач-хирург	12	
2	Врач-хирург	12	

3	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	12	
4	Операционная медицинская сестра	12	
5	Медицинская сестра (медицинский брат)	12	
Отделение кардиологии и функциональной диагностики			
1	Заведующий отделением кардиологии и функциональной диагностики, врач-кардиолог	12	
2	Врач-кардиолог	12	
3	Врач функциональной диагностики	12	
4	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	12	
5	Медицинская сестра (медицинский брат) врача-кардиолога	12	
6	Медицинская сестра (медицинский брат) по функциональной диагностике	12	
Травматологическое отделение			
1	Заведующий травматологическим отделением, врач-травматолог-ортопед	12	
2	Врач-травматолог-ортопед	12	
3	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	12	
4	Медицинская сестра (медицинский брат)	12	
5	Медицинская сестра (медицинский брат) перевязочной	12	
Кабинет "Школа для пациентов с сахарным диабетом"			
1	Врач-эндокринолог	12	
2	Медицинская сестра (медицинский брат)	12	
Дневной стационар			
1	Заведующий дневным стационаром, врач-невролог	12	
2	Врач-терапевт	12	
3	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	12	
4	Медицинская сестра (медицинский брат) процедурной	12	
Клинико-диагностическая лаборатория			
1	Заведующий клинико-диагностической лабораторией, врач клинической лабораторной диагностики	12	
2	Врач клинической лабораторной диагностики	12	
3	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	12	

Физиотерапевтическое отделение			
1	Заведующий физиотерапевтическим отделением, врач-физиотерапевт	12	
2	Врач-физиотерапевт	12	
3	Врач по лечебной физкультуре	12	
4	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	12	
5	Медицинская сестра (медицинский брат) по физиотерапии	12	
6	Медицинская сестра (медицинский брат) по массажу	12	
7	Инструктор по лечебной физкультуре	12	
Отделение лучевой диагностики			
1	Заведующий отделением лучевой диагностики, врач-рентгенолог	19	
2	Врач-рентгенолог	19	
3	Врач ультразвуковой диагностики	12	
5	Рентгенолаборант	19	
6	Медицинская сестра (медицинский брат)	12	
Специализированная помощь			
1	Врач-уролог	12	
2	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-уролога	12	
3	Врач-эндокринолог	12	
4	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-эндокринолога	12	
5	Врач-невролог	12	
6	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-невролога	12	
7	Врач-офтальмолог	12	
8	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-офтальмолога	12	
9	Врач-оториноларинголог	12	
10	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-оториноларинголога	12	
11	Врач-ревматолог	12	
12	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-ревматолога	12	
13	Врач-гастроэнтеролог	12	
Кабинет медико-психологического консультирования			
1	Медицинский психолог	12	
Смотровой кабинет			
1	Врач-акушер-гинеколог	12	
2	Акушерка	12	
Процедурный кабинет			

1	Медицинская сестра (медицинский брат) процедурной	12	
Отделение статистики и информатизации			
1	Заведующий отделением статистики и информатизации, врач-статистик	12	
2	Врач-статистик	12	
3	Медицинский статистик	12	
Кабинет доврачебного приема			
1	Медицинская сестра (медицинский брат)	12	
Регистратура			
1	Медицинский регистратор	12	
Медицинская комиссия по осмотру водителей и лиц, работающих с профессиональной вредностью			
1	Председатель медицинской комиссии по осмотру водителей и лиц, работающих с профессиональной вредностью, врач-профпатолог	12	
2	Врач-хирург	12	
3	Врач-офтальмолог	12	
4	Врач-оториноларинголог	12	
5	Врач-невролог	12	
6	Врач-дерматовенеролог	12	
7	Врач-психиатр-нарколог	12	
8	Врач-профпатолог	12	
9	Врач клинической лабораторной диагностики	12	
10	Врач-акушер-гинеколог	12	
11	Врач ультразвуковой диагностики	12	
12	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	12	
13	Медицинская сестра (медицинский брат)	12	
14	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	12	
15	Медицинский регистратор	12	
Медицинская комиссия по освидетельствованию граждан, подлежащих призыву			
1	Врач-невролог	12	
2	Врач-офтальмолог	12	
3	Врач-терапевт	12	
4	Врач-хирург	12	
5	Медицинская сестра (медицинский брат)	12	
6	Врач-стоматолог-терапевт	12	
Кабинет восстановительного лечения и реабилитации			
1	Врач-рефлексотерапевт	12	
2	Врач мануальный терапевт	12	

3	Врач-остеопат	12	
4	Медицинская сестра (медицинский брат)	12	
5	Медицинский регистратор	12	
<i>Большой драматический театр им. Товстоногова</i>			
1	Врач-терапевт	12	
<i>Театр им. Ленсовета</i>			
1	Фельдшер	12	
<i>Детское поликлиническое отделение № 12</i>			
1	Заведующий детским поликлиническим отделением, врач-педиатр	12	
2	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	12	
<i>Отделение медико-социальной помощи</i>			
1	Заведующий отделением медико-социальной помощи, врач-педиатр	12	
2	Врач-терапевт подростковый	12	
3	Врач-педиатр	12	
4	Врач-неонатолог	12	
5	Медицинская сестра (медицинский брат)	12	
6	Медицинский психолог	12	
<i>Отделение профилактики инфекционно-паразитарных заболеваний</i>			
1	Заведующий отделением профилактики инфекционных и паразитарных заболеваний, врач-инфекционист	12	
2	Врач-инфекционист	12	
3	Врач-аллерголог-иммунолог	12	
4	Врач-эпидемиолог	12	
5	Врач по гигиене детей и подростков	12	
6	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	12	
7	Медицинская сестра (медицинский брат) врача-инфекциониста	12	
8	Медицинская сестра (медицинский брат) прививочного кабинета	12	
9	Медицинская сестра (медицинский брат) процедурной	12	
10	Медицинская сестра (медицинский брат) стерилизационной	12	
<i>Организационно-методический центр по оценке и прогнозированию здоровья матери и ребенка</i>			
1	Заведующий организационно-методическим центром по оценке и прогнозированию здоровья матери и ребенка, врач-педиатр	12	
2	Врач-методист	12	
3	Врач-педиатр	12	

4	Медицинская сестра (медицинский брат)	12	
<i>Отделение организации медицинской помощи несовершеннолетним в образовательных организациях</i>			
1	Заведующий отделением организации медицинской помощи несовершеннолетним в образовательных организациях, врач-педиатр	12	
2	Врач-педиатр	12	
3	Врач-психиатр	12	
4	Врач-невролог	12	
5	Врач по лечебной физкультуре	12	
6	Врач-офтальмолог	12	
7	Врач-фтизиатр	12	
8	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	12	
9	Медицинская сестра (медицинский брат)	12	
10	Фельдшер	12	
11	Инструктор по лечебной физкультуре	12	
12	Медицинская сестра (медицинский брат) по массажу	12	
13	Медицинская сестра (медицинский брат) медицинского пункта с изолятором	12	
14	Медицинский оптик-оптометрист	12	
<i>Подростковое отделение</i>			
1	Заведующий подростковым отделением, врач-педиатр	12	
2	Врач-терапевт подростковый	12	
3	Врач-педиатр	12	
4	Врач по спортивной медицине	12	
5	Старший фельдшер	12	
6	Медицинская сестра (медицинский брат) врача-терапевта подросткового	12	
7	Фельдшер (медицинская сестра) здравпункта	12	
8	Медицинская сестра (медицинский брат)	12	
<i>Диагностическое отделение</i>			
1	Заведующий отделением, врач ультразвуковой диагностики	12	
2	Врач-рентгенолог	19	
3	Врач ультразвуковой диагностики	12	
4	Врач функциональной диагностики	12	
5	Врач клинической лабораторной диагностики	12	

6	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	12	
7	Рентгенолаборант	19	
8	Медицинская сестра (медицинский брат)	12	
9	Медицинская сестра (медицинский брат) по функциональной диагностике	12	
10	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	12	
<i>Педиатрическое отделение</i>			
1	Заведующий педиатрическим отделением, врач-педиатр	13	3
2	Врач-педиатр участковый	13	3
3	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	12	
4	Медицинская сестра (медицинский брат) участковая	13	3
<i>Отделение специализированной помощи</i>			
1	Заведующий отделением специализированной помощи, врач-кардиолог	12	
2	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	12	
3	Врач-детский кардиолог	12	
4	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-детского кардиолога	12	
5	Врач-детский хирург	12	
6	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-детского хирурга	12	
7	Врач-офтальмолог	12	
8	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-офтальмолога	12	
9	Врач-оториноларинголог	12	
10	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-оториноларинголога	12	
11	Врач-невролог	12	
12	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-невролога	12	
13	Врач-травматолог-ортопед	12	
14	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-травматолога-ортопеда	12	
15	Врач-детский эндокринолог	12	
16	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-детского эндокринолога	12	

17	Врач-акушер-гинеколог	12	
18	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-акушера-гинеколога	12	
19	Врач-гастроэнтеролог	12	
20	Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета врача-гастроэнтеролога	12	
21	Врач-детский уролог-андролог	12	
Отделение физиотерапии и восстановительного лечения			
1	Заведующий отделением физиотерапии и восстановительного лечения, врач-физиотерапевт	12	
2	Врач по лечебной физкультуре	12	
3	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	12	
4	Медицинская сестра (медицинский брат) по физиотерапии	12	
5	Медицинская сестра (медицинский брат) по массажу	12	
6	Инструктор по лечебной физкультуре	12	
Кабинет неотложной помощи			
1	Врач-педиатр	12	
2	Фельдшер	12	
Кабинет медицинской статистики			
1	Заведующий кабинетом медицинской статистики, врач-статистик	12	
2	Врач-статистик	12	
3	Медицинский статистик	12	
Регистратура			
1	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	12	
2	Медицинский регистратор	12	
Мобильный детский центр здоровья			
1	Заведующий центром, врач-педиатр	12	
2	Врач-педиатр	12	
3	Врач функциональной диагностики	12	
4	Врач ультразвуковой диагностики	12	
5	Медицинская сестра (медицинский брат)	12	
6	Медицинская сестра (медицинский брат) по функциональной диагностике	12	
7	Медицинский регистратор	12	

Примечание: Установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за непрерывный стаж работы свыше 3 лет в должностях и

учреждениях здравоохранения:

1. Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 декабря 2021 года № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников»:

- Врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый, в том числе заведующие терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник

- Медицинские сестры участковые терапевтических и педиатрических территориальных участков

- Врач скорой медицинской помощи

- Средний медицинский персонал (фельдшер скорой медицинской помощи)

- Старший врач отделения скорой медицинской помощи

- Медицинская сестра (фельдшер) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи, старший фельдшер подстанции скорой медицинской помощи, перешедшие на указанные должности из среднего медицинского персонала выездных бригад станций, подстанций (отделений) скорой медицинской помощи

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного
комитета
СПб ГБУЗ «Поликлиника №37»

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
СПб ГБУЗ «Поликлиника №37»

_____ **Е.А. Зверинцева**

_____ **А.В. Ким**

«_____» _____ **2024 года**

«_____» _____ **2024 года**

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда Работников СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37»

Настоящее Положение об оплате труда работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника № 37» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» от 12.10.2005 № 531-74, постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1673 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга», распоряжением Комитета по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга от 21.06.2016 № 228-р «Об утверждении Методических рекомендаций по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга», распоряжением Комитета по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга от 26.08.2016 № 332-р «Об утверждении Положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга».

В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате оклад работников СПб ГБУЗ «Городская поликлиника № 37» подлежит индексации в связи с ростом официально установленного минимального размера платы труда (МРОТ).

Размер минимальной заработной платы не является ограничением для реализации более высоких гарантий по оплате труда и включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), включающую тарифную ставку (оклад), или оплату труда по _____ бестарифной _____ системе, а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Статья 144 Трудового кодекса определяет, что работодатель устанавливает различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников.

Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга.

Данное Положение применяется в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Городская поликлиника № 37» (далее по тексту – СПб ГБУЗ «Городская поликлиника № 37») , финансируемом за счет следующих средств:

- поступления учреждениям, осуществляющим медицинскую деятельность по программе обязательного медицинского страхования;
- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и субсидии на иные цели;
- поступления от оказания услуг (выполнения работ), осуществляемых на платной основе, и иной приносящей доход деятельности.

1. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

- **заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- **оплата труда** – совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом;
- **базовая единица** - величина принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок работников учреждения, устанавливается Законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.
- **базовый коэффициент** – относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;
- **базовый оклад** – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
- **повышающий коэффициент** – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
- **должностной оклад** – гарантированный минимальный уровень оплаты труда работника, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени либо выполнении нормы труда, при выполнении работы с определенными условиями труда;
- **тарифная сетка** – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов;
- **тарифная ставка (оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени;
- **доплаты** – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов работ.
- **надбавки** – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.

2. Порядок формирования должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

2.1. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов в соответствии со Схемой расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, предусмотренной постановлением

Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1673 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга».

2.2. Для проведения работы по определению размеров должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов с немедицинским образованием и служащих и месячных окладов (тарифных ставок) рабочих в учреждениях здравоохранения приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, заместителя руководителя по экономическим вопросам (начальника планово-экономического отдела, экономиста), представителя выборного органа первичной профсоюзной организации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения здравоохранения или заместитель руководителя по экономическим вопросам.

2.3. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

2.4. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

2.5. Тарификация проводится по формам тарификационного списка №1 и №2 в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

По форме тарификационного списка № 1 проводится тарификация руководителей, специалистов и служащих.

По форме тарификационного списка № 2 проводится тарификация рабочих.

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения здравоохранения.

2.6. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данном учреждении здравоохранения, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

2.7. Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Размер базового оклада руководителя, специалиста и служащего определяется как произведение базовой единицы на базовый коэффициент. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего;

Применение коэффициентов уровня образования

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Базовый коэффициент для категории работников	
			Руководители	Специалисты
1	2	3	4	5

1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:	по программам подготовки специалистов среднего звена;	1,33	1,33
			по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28
		Среднее общее образование, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании	1,04	1,04	
		Основное общее образование, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании	1,0	Базовая единица	

2.5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, занимаемой должности (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства учреждением (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления учреждением (коэффициент уровня управления).

2.6. Установить коэффициент масштаба управления для следующих руководителей учреждения:

- Главный врач - 1,0
- Главный бухгалтер – 1,0
- Заместитель руководителя по экономическим вопросам –1,0
- Заместитель руководителя по кадрам – 1.0
- Заместитель руководителя по медицинской части, врач-терапевт-1.0
- Заместитель руководителя по медицинской части, врач-педиатр -1.0
- Заместитель руководителя по мобилизационной работе и чрезвычайным ситуациям –1.0
- Заместитель руководителя по обязательному медицинскому страхованию –1.0

- Заместитель главного бухгалтера – 1.0
- Главная медицинская сестра – 1.0
- Заведующий детским поликлиническим отделением № 12 – 0.4
- Заведующий поликлиническим отделением № 37 – 0.4
- Старшая медицинская сестра поликлинического отделения № 37 – 0,4
- Старшая медицинская сестра детского поликлинического отделения № 12 – 0,4

2.7. Установить коэффициент уровня управления для следующих руководителей учреждения:

- Главный врач – 0.8
- Главный бухгалтер – 0.6
- Заместитель руководителя по экономическим вопросам – 0.6
- Заместитель руководителя по медицинской части, врач-терапевт – 0.6
- Заместитель руководителя по медицинской части, врач-педиатр – 0.5
- Заместитель руководителя по обязательному медицинскому страхованию – 0.5
- Заместитель руководителя по кадрам – 0.6
- Заместитель руководителя по мобилизационной работе и Чрезвычайным ситуациям – 0.5
- Главная медицинская сестра – 0.5
- Заместитель главного бухгалтера – 0.4
- Заведующие структурными подразделениями, при наличии в подразделении 7 и более врачебных должностей – 0.6
- Заведующие структурными подразделениями, при наличии в подразделении до 7 должностей – 0.5
- Заведующий поликлиническим отделением № 37 – 0.6
- Заведующий поликлиническим отделением № 12 – 0.6
- Старшая медицинская сестра детского поликлинического отделения № 12 – 0.50
- Старшая медицинская сестра поликлинического отделения № 37 – 0.50
- Начальник отдела государственного заказа – 0.4
- Начальник отдела автоматизированных систем управления – 0.4
- Начальник технического отдела – 0.5
- Заведующий хозяйством – 0.4
- Заведующая канцелярией – 0.4
- Заведующая регистратурой – 0.4

2.8 Применение коэффициента стажа (К1)

Категория работников	стаж					
	До лет	2-х лет	2-5 лет	5-10 лет	10-20 лет	Свыше 20 лет
Врачи, провизоры, специалисты с немедицинским образованием	0,15		0,38	0,43	0,45	0,5
Средний медицинский персонал, служащие	0,15		0,27	0,31	0,33	0,35

2.9. Применение коэффициента специфики (К2)

Наименование подразделения	Наименование пункта Распоряжения К3	Категория персонала	Коэффициент специфики

	от 26.08.2016 N 332-р		
Терапевтическая (педиатрическая) службы	п.1.2.3+1.2.10 приложение № 2	Заведующая отделением	0,4+0,4
	П.1.2.3+1.2.12 приложение № 2	Врачи-терапевты, врачи-педиатры участковые	0,6+0,2
	П.1.2.3+1.2.10 приложение № 2	Старшие медицинские сестры	0,5+0,2
	П.1.2.3 приложение № 2	Медицинские сестры врачей-терапевтов и врачей-педиатров участковые	0,5
Общеврачебная практика	п.1.2.4+1.2.10 приложение № 2	Заведующие отделением	0,6+0,5
	П.1.2.4+1.2.12 приложение № 2	Врачи общей практики	0,8+0,2
	п.1.2.4 приложение № 2	Медицинская сестра врача общей практики	0,75
Отделение скорой медицинской помощи	1.2.5 приложение № 2	Заведующий отделением	1,5
	1.2.5 приложение № 2	Заместитель заведующего	1,4
	П.1.2.5+1.2.6 приложение № 2	Старший врач	1.0+0,4
	П.1.2.5+1.2.6 приложение № 2	Старший фельдшер	1.0+0,4
	П.1.2.5 приложение № 2	Врач скорой медицинской помощи	1.2
	П.1.2.5 приложение № 2	Фельдшер выездной бригады	1.08
	П.1.2.5 приложение № 2	Фельдшер по приему вызовов и передаче их выездной бригаде	1.08
	П.1.2.5 приложение № 2	Медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездной бригаде	0,88
	П.1.2.2 приложение 5	Сестра-хозяйка, санитарка отделения скорой медицинской помощи	0,35
Старшие медицинские сестры отделений, кабинетов, центров специалисты с немедицинским образованием	П.1.2.6+1.2.13	Старшие медицинские сестры отделений, центров, кабинетов, имеющие в подчинении до 7 человек - Старшие медицинские сестры отделений, центров, кабинетов, имеющие в подчинении свыше 7 человек	0,3+0,1 0,4+0,1
	П.1.2.7	- Руководители и специалисты со средним профессиональным образованием, допущенные к	0,15

		занятию должностей руководителей и специалистов, тарифно-квалификационные характеристики по которым предполагают высшее профессиональное образование, имеющие стаж работы свыше 5 лет	
	П.1.2.7	- Руководители и специалисты, допущенные к занятию должностей руководителей и специалистов, тарифно-квалификационные характеристики по которым предполагают высшее профессиональное образование	0,1
	П.2.2.3.	-руководители с немедицинским образованием - специалисты и служащие с немедицинским образованием	0,45 0,2
Отделения ведущие амбулаторный прием	П.1.2.9+п.1.2.12	Заведующий отделением, ведущий амбулаторный прием не менее 50% рабочего времени	0,5+0,35
	П.1.2.12	Заведующий отделением, кабинетом, центром, не ведущий амбулаторный прием	0,5
	П.1.2.9+1.2.12	Врачи-специалисты, ведущие амбулаторный прием	0,35+0,2
	П.1.2.9	медицинские сестры, работающие с врачами-специалистами, ведущими амбулаторный прием	0,2
Травматологическое отделение	П.1.2.11+п.1.2.12	Заведующий отделением, ведущий амбулаторный прием не менее 50% рабочего времени	0,46+0,5
	П.1.2.11+п.1.2.12	Врачи-травматологи-ортопеды, оказывающие экстренную медицинскую помощь	0,46+0,2
	п.1.2.9+п.1.2.12	Врачи-травматологи-ортопеды, ведущий амбулаторный прием	0,35+0,2
	П.1.2.13+п.1.2.9	медицинские сестры врача-травматолога-ортопеда	0,2
Отделение лучевой диагностики	П.2.2.2+1.2.12+5.1.12	Заведующая отделением	0,27+0,5+0,2
	П.5.1.12.+1.2.12+2.2.2	Врачи-рентгенологи	0,27+0,4+0,2

	П.5.1.12+2.2.2	Рентгенолаборанты	0,11+0,2
Руководители с медицинским образованием	П.1.2.12	Руководители 1-3 уровней	0,50
Специалисты, не ведущие амбулаторный прием (диагностические, физиотерапевтические, отделение восстановительной медицины, методические отделы, отделение профилактики, функциональной диагностики)	П.1.2.12	врачи	0,4
Средний медицинский персонал	П.1.2.13	- Фельдшер, акушерка, фельдшер-лаборант, помощник врача-эпидемиолога -медицинские сестры: палатная, процедурная, , операционная, по массажу	0,1
Отделение неотложной медицинской помощи	П.1.2.14	Врач-специалист Фельдшер	1,1 0,98
Школьно-дошкольные отделения	П.1.2.12	- Врачи-специалисты, не ведущие амбулаторный прием	0,4
Инфекционный кабинет	П.5.1.3.	-Врачи, средний медицинский персонал	0,2
Онкологический кабинет	П.5.1.5	-Врачи, средний медицинский персонал	0,2
Центр для лечения больных гемофилией	П.5.1.10 Методич. Указ.(двойная вредность)	-Врачи, средний медицинский персонал Врач клинической лабораторной диагностики, фельдшер-лаборант	0,2 0,3

Клинико-диагностическая лаборатория	П.5.1.13.	-Врачи, средний медицинский персонал	0,2
Кабинет УЗИ, эндоскопии	П.5.1.15.	-Врачи- УЗИ, врач-эндоскопист, средний медицинский персонал	0,2
Кабинет врача-психиатра	П.5.1.16.	- Врачи, средний медицинский персонал	0,2
Кабинет врача-эпидемиолога	П.5.1.19.	- врач-эпидемиолог, помощник врача-эпидемиолога	0,2
Отделение физиотерапии	П.5.1.21	-врач-физиотерапевт	0,2
	П.5.1.22	-медицинская сестра физиотерапии	0,2
Центральная стерилизационная	П.5.1.28	-средний медицинский персонал	0,2
Кабинет врача-инфекциониста ВИЧ	П.4.2.8 п.5.1.3	Врач, средний медицинский персонал	0,11+0,2
Фтизиатрический детский сад	П.5.1.1.	-врачи и средний медицинский персонал	0,2
Детский сад для слабовидящих	П.5.1.4	-врач и средний медицинский персонал	0,2
Цеховое отделение для обучающейся молодежи, подростковое отделение	П.5.2.4	-врачи-терапевты здравпунктов -средний медицинский персонал здравпунктов	0,1
Повышенное образование	П.5.2.6	-средний медицинский персонал, имеющий повышенное среднее или высшее медицинское образование	0,1
Прививочный кабинет	П.5.2.8.	Врачи и средний медицинский персонал, осуществляющий вакцинацию	0,1
Кабинет психолога	П.5.2.9.	Психологи	0,4
Кабинет логопеда	П.5.2.11	Логопеды	0,4
Психоневрологический детский сад	П.4.1.9	Врач и средний медицинский персонал	0,25
Кабинет	П.1.2.1	Зубной врач	0,35

зубного врача			
Регистратура	П.2.2.3	Медицинский регистратор, служащие с немедицинским образованием	0,12

3. Оплата труда рабочих

3.1. Тарифная ставка рабочих определяется как произведение разряда оплаты труда рабочего на тарифный коэффициент, установленный в тарифной сетке.

Тарифная сетка

Разряд оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1.28	1.31	1.34	1.37	1.4	1.43	1.46	1.49

3.2. Размер тарифной ставки рабочих, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется в повышенном размере путем суммирования тарифной ставки и произведения базовой единицы на повышающий коэффициент.

Основанием для повышенного размера оплаты является перечень должностей рабочих, составленный и утвержденный в учреждении по согласованию с профкомом.

3.3. Оплата труда младшего медицинского персонала производится на основе тарифной сетки с применением соответствующих повышающих коэффициентов специфики работы, если данный медицинский персонал включен в перечень должностей, для которых установлен коэффициент специфики за опасные для здоровья и тяжелые условия труда.

Применить повышающий коэффициент специфики для младшего медицинского персонала:

Подразделение	Наименование пункта нормативного документа	Категория работника	Коэффициент специфики
Отделение скорой медицинской помощи	Приложение №5 п.1.2.2.	Младший медицинский персонал (не выездной)	0,35
Инфекционные кабинеты, отделения	П.5.1.3	Младший медицинский персонал	0.20
Кабинеты для онкологических больных	П.5.1.5	Младший медицинский персонал	0.20
лаборатории	П.5.1.13	Младший медицинский персонал	0.20
Рентгеновские, радиологические отделения	П.5.1.12	Младший медицинский персонал	0.20
Отделения ультразвуковой диагностики	П.5.1.15	Младший медицинский персонал	0.20
Эндоскопические отделения, кабинеты	П.5.1.15	Младший медицинский	0.20

		персонал	
Физиотерапевтические отделения, кабинеты	П.5.1.19	Младший медицинский персонал	0.20

Установить оплату труда:

- уборщик служебных помещений 1 разряд
- дворник 1 разряд
- подсобный рабочий 1 разряд
- кастелянша 2 разряд
- санитарка 3 разряд
- сестра-хозяйка 4 разряд
- оператор ЭВМ 4 разряд

3.4. На основании перечня высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах (приложение №3 Распоряжения Комитета по здравоохранению от 26.08.2016 N 332-р) установить по должностям высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах следующие разряды тарифной сетки

- слесарь-электрик – 6 разряд
- слесарь-сантехник – 6 разряд
- электромонтер стационарного оборудования телефонной связи – 6 разряд
- Столяр – 6 разряд
- Маляр – 6 разряд

3.5. Применить повышающий коэффициент для рабочих :

Подразделение	Нормативный документ	Наименование должности	Повышающий коэффициент
Служба ремонта	Распоряжение КЗ от 21.06.2016 №228-р п.10	Слесарь-сантехник	0,26
	Распоряжение КЗ от 21.06.2016 №228-р п.10	Слесарь-электрик	0,26
	Распоряжение КЗ от 21.06.2016 №228-р п.10	Электромонтер стационарного оборудования телефонной связи	0,26
	Распоряжение КЗ от 21.06.2016 №228-р п.10	Столяр	0,26
	Распоряжение КЗ от 21.06.2016 №228-р п.10	Маляр	0,26
Общеполитклинические службы	Распоряжение КЗ от 06.06.2014 №213-р прил.5 п.2.2.1	Оператор ЭВМ	0.25

4. Оплата труда водителей

4.1 Установить оплату труда:

Водители, имеющие стаж работы до 2-х лет – 6 разряд

Водители, имеющие стаж работы от 2 до 5 лет – 7 разряд
 Водители, имеющие стаж работы свыше 5 лет – 8 разряд
 4.2.. Применить повышающие коэффициенты для водителей:

Подразделение	Наименование должности	Условия, определяющие повышающий коэффициент	Значение коэффициента
Квартирная помощь	Водитель	Работа в условиях крупного мегаполиса интенсивным дорожным движением	0.1
		Работа в учреждениях здравоохранения	0.75
	Итого:		0.85

4.3. Применить повышающий коэффициент за классность:

При наличии 1 класса – 0.25

При наличии 2 класса – 0.10

Перечень должностей медицинских работников, к которым применяются вышеуказанные коэффициенты утвержден главным врачом поликлиники и согласован с профсоюзным органом.

5. Выплаты и доплаты к должностным окладам

5.1. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов.

Перечень категорий медицинских работников и размер денежных выплат к должностным окладам установлен приложением 3 к Закону Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»

№	Наименование выплат	Категория работников	Размер выплат в рублях
1	Денежные выплаты медицинскому персоналу отделения скорой медицинской помощи	-Заведующий отделением, -врач скорой помощи	5000
		Фельдшер	3500
		Медицинская сестра	2500
2	Денежные выплаты, связанные с оказанием дополнительной медицинской помощи терапевтическими и педиатрическими отделениями	-Врач-терапевт участковый -Врач-педиатр участковый, -Врач общей практики	10000

		-Медицинская сестра участковая врача-терапевта участкового, -Медицинская сестра участковая врача-педиатра участкового, -Медицинская сестра врача общей практики	5000
3	Денежные выплаты специалистам с высшим и средним медицинским образованием, оказывающим амбулаторную медицинскую помощь	Специалисты с высшим медицинским образованием	5200
		Специалисты с средним медицинским образованием	2600

Данные выплаты производятся пропорционально отработанному времени, в том числе и по совместительству.

5.2. Денежные выплаты к должностным окладам молодым специалистам

Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более, чем за ставку по основной должности.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу.

5.3. Выплаты за работу в ночное время

5.3.1.Работникам отделения скорой медицинской помощи и травматологического отделения доплата за работу в ночное время производится в размере 80% тарифной ставки. (Перечень отделений и служб утвержден главным врачом поликлиники и согласован с профсоюзным комитетом).

5.3.2.Работникам других подразделений поликлиники доплата за работу в ночное время выплачивается в размере 40% тарифной ставки. (Перечень отделений и

служб утвержден главным врачом поликлиники и согласован с профсоюзным комитетом). Ночное время считается с 22-00 до 6-00.

5.4. Оплата за работу в не рабочие праздничные дни и выходные дни производится согласно действующему законодательству (ст.153 Трудового кодекса). Оплата производится за фактически проработанные часы.

5.5. Дополнительные меры социальной поддержки медицинским работникам:
- регламентированы Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013 № 773

Дополнительные меры социальной поддержки	Категория медицинских работников	Пункт приложения к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013 № 773	Нормативная величина выплат
Ежемесячная денежная выплата	врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, медицинским сестрам врача-педиатра, врача-терапевта участковым, врачам общей практики, медицинским сестрам врача общей практики	2.1.2	Устанавливается Законом о бюджете на финансовый год

- постановлением Правительства Российской Федерации от 31.12.2022 «О дополнительной государственной социальной поддержке медицинских работников медицинских организаций, входящих в государственную и муниципальную системы здравоохранения и участвующих в базовой программе обязательного медицинского страхования либо территориальных программах обязательного медицинского страхования» (вместе с «Правилами осуществления Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации специальной социальной выплаты отдельным категориям медицинских работников медицинских организаций, входящих в государственную и муниципальную системы здравоохранения и участвующих в базовой программе обязательного медицинского страхования либо территориальных программах обязательного медицинского страхования»).

6. Доплаты стимулирующего характера

К должностным окладам работникам учреждения на основании приказа главного врача могут устанавливаться следующие выплаты:

6.1. Персональные доплаты.

Персональная доплата устанавливается на срок не более 1 квартала и может быть отменена досрочно.

Персональная доплата устанавливается непосредственно Работодателем (главным врачом) для следующей категории работников:

- заместитель главного врача по медицинской части, врач-терапевт;
- заместитель главного врача по медицинской части, врач-педиатр;
- заместитель главного врача по экспертизе временной нетрудоспособности;

- заместитель главного врача по обязательному медицинскому страхованию;
- заместитель главного врача по медицинской части (по мобилизационной работе и гражданской обороне);
- заместитель главного врача по экономическим вопросам;
- заместитель главного врача по кадрам;
- главный бухгалтер;
- заведующие поликлиническими отделениями;
- заведующие центрами;
- главная медицинская сестра;
- заведующая канцелярией;
- старшая медицинская сестра детского поликлинического отделения № 12;
- начальник отдела закупок;
- начальник технического отдела;
- начальник отдела автоматизированных систем управления.

Персональная доплата для иных сотрудников устанавливается по представлению руководителей структурных подразделений

6.2. Доплаты за расширения объема работ, совмещение должностей (профессий).

Работникам, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессии (должности), расширение зоны обслуживания или исполнение обязанности временно отсутствующего работника.

Доплата за совмещение должности по вакантной ставке не может превышать 0.5 ставки.

6.3. Доплаты за выполнение работ в рамках «пилотных проектов».

За выполнение работ, в том числе по повышению доступности и качества оказания медицинской помощи, а также с целью выполнения установленных финансовых планов по каждому работнику структурного подразделения учреждения, работникам могут устанавливаться доплаты в рамках, разработанных в учреждении «пилотных» проектов. Указанные доплаты могут выплачиваться по итогам работы за период за фактическое выполнение работы сверхустановленной по нормативам.

Ежемесячно для каждого структурного подразделения учреждения может быть установлен план по выполнению объемов оказания медицинской помощи и финансовых средств по обязательному медицинскому страхованию в разрезе каждого сотрудника. Указанный план также формируется по каждому сотруднику структурного подразделения и подлежит согласованию с заместителем главного врача по обязательному медицинскому страхованию.

6.4. Доплаты стимулирующего характера.

Доплаты стимулирующего характера могут выплачиваться по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) за фактическое выполнение работы сверх установленной по нормативам, а также за эффективность труда.

Доплаты в рамках исполнения показателей и критериев профессиональной деятельности выплачиваются в соответствии с разработанным в СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37» Положением о стимулирующих выплатах.

Основным критерием, влияющим на размер стимулирующих выплат за эффективность и качество оказываемых медицинских услуг, является достижение планируемых значений критериев эффективности деятельности учреждения (в том числе исполнения плановых заданий в части объемов оказания медицинской

помощи и финансовых средств по обязательному медицинскому страхованию и субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ)).

Критерии эффективности определяются на основании положения о стимулирующих выплатах, которое разрабатывается на основании предложений, подаваемых руководителями подразделений и утверждается главным врачом учреждения.

Все надбавки и доплаты исчисляются на должностной оклад и предельными размерами не ограничиваются.

Доплаты отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Экономия фонда заработной платы, получившаяся после выплаты всей заработной платы по итогам периода (квартал, полугодие, год), может быть израсходована на выплату премий работникам учреждения (согласно Положению о премировании);

В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный приказом по учреждению и согласованный с банком.

В случае утверждения иных компенсационных, социальных или стимулирующих выплат Правительством Российской Федерации, Правительством Санкт-Петербурга или иным уполномоченным органом исполнительной власти, данные выплаты подлежат проведению сотрудникам Поликлиники.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного
комитета
СПб ГБУЗ «Поликлиника №37»

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
СПб ГБУЗ «Поликлиника №37»

_____ Е.А. Зверинцева

_____ А.В. Ким

«_____» _____ 2024 года

«_____» _____ 2024 года

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей рабочих, которым устанавливается коэффициент специфики работы

№ п/п	Наименование должности	Разряд тарифной сетки	Коэффициент специфики работы	Основание
1	Слесарь-сантехник	6	0.26	распоряжение Комитета по здравоохранению № 228-р от 21.06.2016
2	Слесарь-электрик	6	0.26	распоряжение Комитета по здравоохранению № 228-р от 21.06.2016
3	Столяр	6	0.26	распоряжение Комитета по здравоохранению № 228-р от 21.06.2016
4	Маляр-штукатур	6	0.26	распоряжение Комитета по здравоохранению № 228-р от 21.06.2016
5	Оператор ЭВМ	4	0,25	распоряжение Комитета по здравоохранению № 228-р от 21.06.2016
6	Водитель	8	0.10+0.75	распоряжение Комитета по здравоохранению № 228-р от 21.06.2016
7	Уборщик служебных помещений отделения скорой медицинской помощи	3	0,35	П.1.2. приложения 5 распоряжения Комитета по здравоохранению № 332-р от 26.08.2016
8	Сестра-хозяйка отделения скорой медицинской помощи	4	0,35	П.1.2. приложения 5 распоряжения Комитета по

				здравоохранению № 332-р от 26.08.2016
9	Уборщик служебных помещений клинично-диагностической лаборатории	2	0,2	П.5.1.13 приложения 2 распоряжения Комитета по здравоохранению № 332-р от 26.08.2016
10	Уборщик служебных помещений физиотерапевтического отделения	2	0,2	П.5.1.13 приложения 2 распоряжения Комитета по здравоохранению № 332-р от 26.08.2016
11	Уборщица отделения лучевой диагностики	2	0,2	П.5.1.13 приложения 2 распоряжения Комитета по здравоохранению № 332-р от 26.08.2016
12	Уборщица городского центра по лечению гемофилии	2	0,2	П.5.1.13 приложения 2 распоряжения Комитета по здравоохранению № 332-р от 26.08.2016

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного
комитета
СПб ГБУЗ «Поликлиника №37»

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
СПб ГБУЗ «Поликлиника №37»

_____ Е.А. Зверинцева

_____ А.В. Ким

«_____» _____ 2024 года

«_____» _____ 2024 года

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, доплата за работу в ночное время, которым
производится в размере 40% и 80% часовой тарифной ставки**

Доплата за работу в ночное время в размере 40%

№ п/п	Наименование подразделения	Наименование категории работников	Количество штатных единиц	%
1	Медицинский пункт с изолятором отделения организации медицинской помощи несовершеннолетним в образовательных организациях	Медицинская сестра	4.5	40
		Санитарка	4.0	40
2	Детское поликлиническое отделение № 12	Вахтер	3.0	40

Доплата за работу в ночное время в размере 80%

№ п/п	Наименование подразделения	Наименование категории работников	Количество штатных единиц	%
1	Травматологическое отделение	Врач-травматолог-ортопед	5,25	80
		Медицинская сестра врача-травматолога	5,25	80
		Медицинская сестра перевязочная	1.0	80
2	Отделение скорой медицинской помощи	Старший врач скорой медицинской помощи	1,0	80
		Врач скорой медицинской помощи	16,5	80

		Фельдшер скорой медицинской помощи Медсестра (фельдшер) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи	16,5	80
			4,0	80

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного
комитета
СПб ГБУЗ «Поликлиника №37»

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
СПб ГБУЗ «Поликлиника №37»

_____ **Е.А. Зверинцева**

_____ **А.В. Ким**

«_____» _____ **2024 года**

«_____» _____ **2024 года**

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании Работников СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37»

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1673 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга», распоряжением Комитета по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга от 21.06.2016 № 228-р «Об утверждении Методических рекомендаций по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга», распоряжением Комитета по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга от 26.08.2016 № 332-р «Об утверждении Положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга», распоряжением Комитета по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга от 20.05.2019 № 264-р «Об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, их руководителей и работников», распоряжением Комитета по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга от 02.08.2013 № 317-р «Об утверждении Критериев оценки качества труда логопедов государственных учреждений здравоохранения, подведомственных Комитету по здравоохранению».

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о премировании (далее – Положение) СПб ГБУЗ «Поликлиника № 37» (далее – Учреждение) устанавливает порядок и условия материального стимулирования работников.

1.2. Определение размера средств, направляемых на премирование сотрудников, осуществляется учреждением самостоятельно на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда (в том числе по соответствующим источникам финансирования). При этом определяется сумма экономии фонда оплаты труда нарастающим итогом с начала года с учетом резерва средств на предстоящую оплату отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством. Начисление премии производится только в пределах планового фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу, в том числе с учетом сезонности в расходовании средств на оплату труда.

1.3. Работникам учреждения по приказу главного врача могут устанавливаться следующие виды премий:

- премия за достижение в труде и большой личный вклад в достижение целей развития здравоохранения;
- премия к юбилейным датам и профессиональным праздникам;
- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

1.4. Премия за достижение в труде и большой личный вклад в достижение целей развития здравоохранения выплачивается для мотивации и поощрения в достижении личностного профессионального роста и целей здравоохранения. При премировании могут учитываться: внедрение «бережливых технологий», повышение доступности оказания медицинской помощи, активное участие в проведении профилактических осмотров (диспансеризацию определенных групп взрослого населения, диспансеризацию инвалидов, ветеранов, вдов (вдовцов) умерших инвалидов и ветеранов Великой Отечественной войны 1941-1945 годов, лиц, награжденных знаком «Жителю блокадного Ленинграда», бывших несовершеннолетних узников концлагерей, гетто, других мест принудительного содержания, созданных фашистами и их союзниками в период Второй мировой войны), участие в пилотных приоритетных программах и проектах, получение наград и присвоение званий, внедрение методов рационального и оптимального использования ресурсов учреждения и т.д.

Поощрительные выплаты разового характера носят персональный характер и могут иметь конкретные размеры и определяться в каждом конкретном случае в зависимости от имеющихся в учреждении средств фонда оплаты труда, в части предусмотренной на материальное поощрение. Максимальным размером премия разового характера не ограничивается.

1.5. Премия к юбилейным датам и профессиональным праздникам выплачивается к 50-летию, 55-летию, 60-летию и каждые последующие пять лет по представлению руководителя структурного подразделения.

1.6. Премия по итогам работы за период выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда либо дополнительных финансовых средствах в пределах фонда оплаты труда по основному источнику финансирования или за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Максимальным размером премия не ограничивается.

1.7. Сотрудники учреждения могут быть премированы одновременно несколькими видами премий в соответствии с настоящим Положением.

1.8. По представлению (рапорт, служебная записка) руководителя структурного подразделения размер премии по итогам работы за период может быть снижен (увеличен) по решению главного врача.

1.9. Решение о выплате премии принимается главным врачом на основании подготовленных расчетов и ведомостей и оформляется приказом о премировании отдельно по источникам финансирования.

2. ПОРЯДОК УТВЕРЖДЕНИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ПЕРИОД

а. Премия по итогам работы за период выплачивается в целом по учреждению по всем категориям работников. При распределении выплат приоритетным является выполнение целевых значений средней заработной платы по каждой категории медицинских работников.

б. При определении премии по итогам работы за период стоимость одного балла рассчитывается как отношение суммы денежных средств отдельно по каждому источнику финансирования, направленных на материальное стимулирование работников, к сумме баллов, набранных сотрудниками. Расчет конкретной суммы

выплаты по каждому сотруднику производится как произведение числа баллов, набранных сотрудником, на стоимость одного балла.

с. Руководители структурных подразделений учреждения подготавливают в письменной форме основные показатели (баллы), необходимые для начисления премии за анализируемый период по каждому работнику и представляют их на рассмотрение в Комиссию по премированию учреждения.

d. Комиссия по премированию учреждения согласовывает предложения руководителей структурных подразделений, свое решение оформляет протоколом и представляет главному врачу. На основании протокола издается приказ по учреждению о выплате премии.

е. В случае неудовлетворительной оценки качества труда работника руководитель структурного подразделения не включает этого работника в список работников подразделения, которым полагаются выплаты премии. Решение об исключении сотрудника из списка работников подразделения, которым полагаются выплаты премии, руководитель структурного подразделения обосновывает в служебной записке на имя главного врача.

3. МЕТОДИКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ БАЛЛОВ ДЛЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. Распределение премиального фонда между работниками производится исходя из балльного показателя оценки работы конкретного работника за определенный период времени.

3.2. Размер премии за достижение в труде и большой личный вклад в достижение целей развития здравоохранения рассчитывается с учетом коэффициента по занимаемой должности и коэффициента эффективности сотрудника. Для выплаты премии руководители структурных подразделений учреждения направляют в письменной форме на имя главного врача соответствующее представление на работника.

3.3. Размер премии к юбилейным датам составляет:

- проработавшим в учреждении от 5 до 10 лет - в размере 0,25 должностного оклада;
- проработавшим в учреждении от 10 до 15 лет - в размере 0,5 должностного оклада;
- проработавшим в учреждении от 15 до 20 лет - в размере 0,75 должностного оклада;
- проработавшим в учреждении свыше 20 лет - в размере 1,0 должностного оклада.

3.4. Размер премии по итогам работы за период рассчитывается по формуле:

$$P = K_{зд} * K_{РВ} * K_{у} * K_{з} * K_{эфт} * С_{б}$$

где: П – размер премии;

$K_{зд}$ – коэффициент по занимаемой должности;

$K_{РВ}$ – коэффициент рабочего времени;

$K_{у}$ – коэффициент удержания;

$K_{з}$ – коэффициент занятости;

$K_{эфт}$ – коэффициент эффективности;

$С_{б}$ – стоимость 1 балла.

Стоимость 1 балла рассчитывается отдельно по каждому источнику финансирования как отношение суммы денежных средств направленных на премирование структурного подразделения, к сумме баллов набранных всеми сотрудниками подразделения.

Расчет конкретной суммы премии по каждому сотруднику производится как произведение числа баллов, набранных сотрудником, на стоимость одного балла.

Исходя из экономии денежных средств отдельно по каждому источнику финансирования, стоимость 1 балла по разным источникам финансирования может отличаться.

Коэффициент по должности определяется исходя из занимаемой должности сотрудника по основной работе и может иметь значение от 1 до 12. Коэффициент определяется в соответствии с таблицей № 1.

Таблица № 1

№ п/п	Наименование должности	Значение коэффициента (баллы)
1	Заместители главного врача, главный бухгалтер	12
2	Заведующие поликлиническими отделениями	11
3	Главная медицинская сестра	10
4	Заведующие подразделениями, имеющими в подчинении 7 и более человек, заведующие центрами, начальники служб, отделов, заместитель главного бухгалтера	9
5	Заведующие подразделениями, имеющими в подчинении менее 7 человек, старшая медицинская сестра поликлинического отделения	8
6	Врачи-терапевты участковые, врачи-педиатры участковые, врачи общей (семейной) практики, врачи отделения скорой медицинской помощи, старшие медицинские сестры подразделений, имеющих в подчинении 7 и более человек	7
7	Врачи, экономисты, логопеды, провизоры, заведующая канцелярией	6
8	Бухгалтеры, специалисты по кадрам, юрист, инженер, психолог, фельдшер, фельдшер-лаборант, акушерка, медицинская сестра по массажу, палатная, процедурная, специалист по гражданской обороне, начальники служб, старшие медицинские сестры подразделений, имеющих в подчинении менее 7 человек, медицинские сестры участковые	5
9	Медицинские сестры, лаборанты, рентгенолаборанты, техники, секретарь, социальные работники, заведующие хозяйством	4
10	Водители автомобилей квартирной помощи, оператор ЭВМ, медицинский регистратор, сестра-хозяйка	3
11	Слесарь, столяр, маляр, санитарка, кастелянша	2
12	Уборщик помещений, дворник, лифтер, вахтер, подсобный рабочий	1

Коэффициент рабочего времени указывается в абсолютном значении фактического количества отработанных дней за анализируемый (премируемый) период времени. Расчет числа рабочих дней осуществляется исходя из нормальной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих в условиях суточной занятости, расчет может проводиться исходя из фактически отработанных часов рабочего времени, приведенных к нормальной продолжительности рабочей смены.

В расчет коэффициента рабочего времени не входит время нахождения работника в отпуске, отгуле, нахождение на листке временной нетрудоспособности, учебе и т.д.

Количество фактически отработанного рабочего времени по каждому работнику должно соответствовать данным в таблице учета рабочего времени.

Данные по фактически отработанному времени сотрудников структурных подразделений предоставляется бухгалтерией.

Коэффициент рабочего времени согласовывается с главным бухгалтером.

Коэффициент удержания имеет значение 0 или 1.0.

Значение «0» применяется к работнику, имеющему действующее дисциплинарное взыскание на момент распределения премии.

Коэффициент занятости определяется фактической максимальной занятостью работника в течение анализируемого (премируемого) периода времени, но не более 1.0 должностного оклада. Значение коэффициента занятости может составлять 0.25; 0.5; 0,75; 1.0 и определяться как степень занятости работника в течение не менее 50% анализируемого (премируемого) периода.

Коэффициент эффективности труда определяется руководителями подразделений для каждого подчиненного работника в баллах по утвержденным критериям в соответствии с нижеприведенными таблицами (приложение № 1) и может составлять от 0 до 12.

Показатели и критерии эффективности труда по каждому сотруднику также учитывают достижение планируемых значений критериев эффективности деятельности учреждения, выполнение утвержденных на год объемов оказания медицинской помощи и финансовых средств по обязательному медицинскому страхованию и субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Ежемесячно по каждому структурному подразделению учреждения может устанавливаться план по выполнению объемов оказания медицинской помощи и финансовых средств по обязательному медицинскому страхованию в разрезе каждого сотрудника. Указанный план также формируется по каждому сотруднику структурного подразделения и подлежит согласованию с заместителем главного врача по обязательному медицинскому страхованию. В случае не выполнения сотрудником структурного подразделения учреждения установленных значений по достижению финансового плана, выплата премии сотруднику, не выполнившему план, не проводится.

3.4. Главный врач самостоятельно определяет значение коэффициента эффективности труда для следующей категории руководителей:

- заместитель главного врача по медицинской части, врач-терапевт;
- заместитель главного врача по медицинской части, врач-педиатр;
 - заместитель главного врача по экспертизе временной нетрудоспособности;
 - заместитель главного врача по обязательному медицинскому страхованию;
- заместитель главного врача по медицинской части (по мобилизационной работе и гражданской обороне);
 - заместитель главного врача по экономическим вопросам;
 - заместитель главного врача по кадрам;
 - главный бухгалтер;
 - заведующие поликлиническими отделениями;
 - заведующие центрами;
 - главная медицинская сестра;
 - заведующая канцелярией;
- старшая медицинская сестра детского поликлинического отделения № 12;
- начальник отдела закупок;
- начальник технического отдела;
- начальник отдела автоматизированных систем управления.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
заместителей руководителя учреждения:
Заместитель главного врача по медицинской части, врач-терапевт**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение плана посещений за счет средств ОМС, СГЗ (не менее 95%)	95% и более	+1	ежемесячно
		менее 95%	0	
2	Выполнение плана в дневном стационаре (пациенто-дни) не менее 95%)	95% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 95%	0	
3	Доля врачей (с учетом внешних совместителей), имеющих квалификационную категорию, от численности всех врачей, имеющих стаж работы более 3-х лет (не менее 70 процентов)	70% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 70%	0	
4	Доля среднего медицинского персонала (с учетом внешних совместителей), имеющих квалификационную категорию, от численности всех средних медицинских работников, имеющих стаж работы более 3-х лет (не менее 70 процентов)	70% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 70%	0	
5	Удельный вес количества пациентов, закончивших 1-й этап диспансеризации, к запланированному (не менее 100%)	100% и более	+1	ежемесячно
		менее 100%	0	
6	Выполнение плана профилактических прививок (не менее 100%)	100%	+1	ежемесячно
		менее 100%	0	
7	Выполнение плана флюорографических исследований (не менее 100%)	100%	+0,5	ежемесячно
		менее 100%	0	
8	Доля больных с выявленными злокачественными новообразованиями на I-II стадии от общего числа больных с впервые	54,3% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 54,3%	0	

	выявленными злокачественными новообразованиями (не менее 54.3%)			
9	Доля лиц, находящихся под диспансерным наблюдением, от общего количества населения, проживающего на терапевтических участках (не менее 30%)	30% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 30%	0	
10	Количество проведенных мероприятий, направленных на формирование здорового образа жизни и раннее выявление заболеваний (не менее 2-х мероприятий)	2 мероприятия	+0,5	ежемесячно
		менее 2	0	
11	Удельный вес случаев заболеваний пневмониями, пролеченных в стационаре (не менее 85%)	85% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 85%	0	
12	Доля обслуживаемого населения, вакцинированного против гриппа (не менее 40%)	40% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 40%	0	
13	Доля умерших в трудоспособном возрасте больных ЗНО, состоящих на учете, от общего числа умерших в трудоспособном возрасте больных ЗНО (не менее 90%)	90% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 90%	0	
14	Доля ЗНО, выявленных активно (не менее - 30%)	30% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 30%	0	
15	Отсутствие нарушений правил оборота наркотических и сильнодействующих медицинских препаратов, выявленных в ходе внутренних и внешних проверок	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
16	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов об устранении недостатков медицинского процесса	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
17	Отсутствие обоснованных жалоб (по результатам внутреннего и ведомственного контроля,	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	

	рассмотрения СМО, ТФ ОМС СПБ)			
18	Отсутствие случаев с ненадлежащим качеством медицинской помощи (4-6 классов) (по результатам внутреннего и ведомственного контроля, рассмотрения СМО, ТФ ОМС СПБ)	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
19	Доля врачей, ведущих в полном объеме электронные медицинские карты в МИС, от общего количества врачей учреждения (не менее 95%)	95%	+1	ежемесячно
		менее 95%	0	
	ИТОГО:		12 баллов	

Заместитель главного врача по медицинской части, врач-педиатр

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Укомплектованность учреждения врачебным персоналом (с учетом внешних совместителей) (не менее 70 процентов)	70% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 70%	0	
2	Укомплектованность учреждения средним медицинским персоналом (с учетом внешних совместителей) (не менее 70 процентов)	70% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 70%	0	
3	Доля врачей (с учетом внешних совместителей), имеющих квалификационную категорию, от численности всех врачей, имеющих стаж работы более 3-х лет (не менее 70 процентов)	70% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 70%	0	
4	Доля среднего медицинского персонала (с учетом внешних совместителей), имеющих квалификационную категорию, от численности всех средних медицинских работников, имеющих стаж работы более 3-х лет (не менее 70 процентов)	70% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 70%	0	

5	Выполнение плана посещений за счет средств СГЗ, ОМС (не менее 95 процентов)	95% и более	+1	ежемесячно
		менее 95%	0	
6	Выполнение плана профилактических медицинских осмотров детей (не менее 100%)	100%	+1	ежемесячно
		менее 100%	0	
7	Выполнение плана флюорографического обследования подростков (не менее 100%)	100%	+0,5	ежемесячно
		менее 100%	0	
8	Выполнение плана профилактических прививок детей до 3-х лет (не менее 100%) от подлежащих	100%	+0,5	ежемесячно
		менее 100%	0	
9	Доля детей, находящихся под диспансерным наблюдением, от общего количества детей с хроническими заболеваниями (не менее 80 процентов)	80%	+0,5	ежемесячно
		менее 80%	0	
10	Количество проведенных мероприятий, направленных на формирование здорового образа жизни и раннее выявление заболеваний (не менее 2-х мероприятий)	2 мероприятия	+0,5	ежемесячно
		менее 2	0	
11	Оказание платных медицинских услуг сверх утвержденного плана (10% и более)	10%	+0,5	ежемесячно
		менее 10%	0	
12	Соблюдение достоверности, сроков и порядка предоставления отчетности и иной информации о выполнении медицинских показателей в органы управления и надзорные органы	соблюдение	+1	ежемесячно
		не соблюдение	0	
13	Отсутствие случаев младенческой смертности из числа детей, наблюдаемых поликлиникой	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
14	Доля детей 1-года жизни, находящихся под диспансерным наблюдением в рамках	80%	+0,5	ежемесячно
		менее 80%	0	

	программы "Родовой сертификат", от общего количества детей нуждающихся в таком наблюдении (не менее 80 процентов)			
15	Выполнение плана направления детей в санатории Комитета по здравоохранению (не менее 100 процентов)	100%	+0,5	ежемесячно
		менее 100%	0	
16	Отсутствие предписаний Роспотребнадзора на качество проведения прививочных мероприятий	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
17	Отсутствие предписаний, актов, за нарушения по летней оздоровительной компании	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
18	Отсутствие обоснованных жалоб (по результатам внутреннего и ведомственного контроля, рассмотрения СМО, ТФ ОМС СПб)	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
19	Отсутствие случаев с ненадлежащим качеством медицинской помощи (4-6 классов) (по результатам внутреннего и ведомственного контроля, рассмотрения СМО, ТФ ОМС СПб)	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
20	Доля врачей, ведущих в полном объеме электронные медицинские карты в МИС, от общего количества врачей учреждения (не менее 95%)	95%	+0,5	ежемесячно
		менее 95%	0	
ИТОГО:			12 баллов	

Заместитель главного врача по обязательному медицинскому страхованию

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение плана посещений за счет средств ОМС (не менее 95%)	95% и более	+1	ежемесячно
		менее 95%	0	
2	Своевременное и полное выставление реестра счетов по оформленным лечащими	своевременн о	+1	ежемесячно
		не	0	

	врачами в МИС САМСОН посещениям и законченным случаям лечения в амбулаторных условиях	своевременн о		
3	Своевременное и полное выставление реестра счетов по законченным случаям лечения в дневном стационаре (пациенто-дни) - 100%)	100% и более	+1	ежемесячно
		менее 100%	0	
4	Своевременное и полное выставление реестра счетов по пациентам, закончивших прохождение диспансеризации, УД, профилактических медицинских осмотров, к запланированному (не менее 100%)	100% и более	+1	ежемесячно
		менее 100%	0	
5	Своевременное и полное выставление реестра счетов за выполненные профилактические прививки, введенных в базу данных (не менее 100%)	100% и более	+1	ежемесячно
		менее 100%	0	
6	Своевременное и полное выставление реестра счетов за оказанную медицинскую помощь в неотложной форме и по скорой помощи	своевременн о	+1	ежемесячно
		не своевременн о	0	
7	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности и иной информации о выполнении медицинских показателей в вышестоящие органы управления	соблюдение	+0,5	ежемесячно
		не соблюдение	0	
8	Отсутствие обоснованных жалоб по профилям исполняемой работы (по результатам внутреннего и ведомственного контроля, рассмотрения СМО, ТФ ОМС СПб)	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
9	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
10	Отсутствие случаев с ненадлежащим качеством оформления и предоставления отчетности	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	

	ОМС			
11	Отсутствие случаев с ненадлежащим качеством оформления и предоставления отчетности по государственной статистике	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
12	Отсутствие отказов со стороны страховых компаний за нарушение сроков выставления счетов за оказанные медицинские услуги	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
13	Отсутствие отказов со стороны страховых компаний за технические ошибки в оформлении и выставлении счетов за оказанные медицинские услуги	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
14	Отсутствие претензий со стороны надзорных органов и органов управления здравоохранения по своевременному введению на соответствующие порталы необходимых сведений	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
15	Отсутствие замечаний по информационному сопровождению и наполняемости официального сайта учреждения и социальных сетей (своевременное размещение поступающей информации)	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
16	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов и органов управления здравоохранения по своевременной подаче информации по дополнительным обязанностям (заполнение отчетов в системе «Парус», ведение Федерального реестра лиц, заболевших COVID-19 и т.д.)	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	

	ИТОГО:		12 баллов	
--	---------------	--	------------------	--

Заместитель главного врача по медицинской части (мобилизационной работе и гражданской обороне)

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Полнота выполнения мобилизационного задания: - подготовка отряда первой врачебной помощи (своевременная подготовка заявок на имущество, автотранспорт, водителей, обучение должностных лиц отряда, отработка системы оповещения личного состава отряда, слаженность действий при развертывании) - 100% от запланированных мероприятий и отсутствие существенных замечаний при проверке. - подготовка врачебно-сестринских бригад для РВК	100% и более	+1	ежемесячно
		менее 100%	0	
2	Своевременная отработка и предоставление срочных донесений по ГО и РСЧС (по плану срочных донесений) – 100% от запрашиваемых данных	100% и более	+1	ежемесячно
		менее 100%	0	
3	Соблюдение регламентированных сроков при проведение мероприятий планирования повседневной деятельности (разработка ежегодных планов, корректировка и разработка приказов, доведение их до участников) 100% от запланированного перечня	100% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 100%	0	
4	Выполнение плана по обучение должностных лиц ГО и РСЧС, руководителей и личного состава формирований и работников, не входящих в состав формирований - 100% от запланированного количества	100% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 100%	0	

5	Выполнение плана проведение учений и тренировок по гражданской обороне, защите населения от чрезвычайных ситуаций, обеспечению пожарной безопасности- 100% от запланированного	100% и более	+1	ежемесячно
		менее 100%	0	
6	Соблюдение сроков и порядка предоставления заявок по материально-техническому обеспечению ГО (медицинские средства защиты, СИЗОД, имущество личного состава НФГО) – 100%	100% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 100%	0	
7	Соблюдение регламентированных сроков при разборе и подготовке ответов (и проектов управленческих решений) на жалобы и обращения граждан. (по требованию рук. документов)	соблюдение	+1	ежемесячно
		не соблюдение	0	
8	Своевременность подготовки и предоставления отчетов по работе службы качества и безопасности медицинской деятельности (достаточность проведенной экспертной работы и предоставляемой информации). 100%	100% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 100%	0	
9	Своевременность и полнота подготовки (корректировки) документов и проверка работы системы оповещения руководящего состава и работников поликлиники при получении сигналов. (Не реже 1 раза в квартал)	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
10	Своевременность подготовки планов работы службы качества и безопасности медицинской деятельности, проведение ЭКМП, подготовки проектов управленческих решений по результатам ЭКМП, статистической обработки полученных результатов	своевремен но	+0,5	ежемесячно
		не своевремен но	0	

11	Своевременность и полнота подготовки (корректировки) и предоставления документов мобилизационного планирования. (100% - согласно мобилизационного плана)	100% и более	+1	ежемесячно
		менее 100%	0	
12	Своевременность подготовки (корректировки) и предоставления паспортов КСОБ подразделений поликлиники (100% на каждый объект)	100% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 100%	0	
13	Соблюдение достоверности, сроков и порядка предоставления отчетности и иной информации о выполнении противопожарных и иных мероприятий	соблюдение	+0,5	ежемесячно
		не соблюдение	0	
14	Соблюдение сроков и порядка предоставления заявок по заключение договоров на обслуживание КСОБ, технических средств охраны помещений объектов поликлиники, договоров на физическую охрану	соблюдение	+0,5	ежемесячно
		не соблюдение	0	
15	Своевременность подготовки документов для получения логина и пароля для работы в новой подсистеме «Паспортизация» автоматизированной системы «Комплексная система обеспечения мониторинга безопасности»	своевремен но	+0,5	ежемесячно
		не своевремен но	0	
16	Своевременность предоставление ежемесячных донесений по работе аварийной пожарной сигнализации и тревожной сигнализации по всем объектам поликлиники	своевремен но	+0,5	ежемесячно
		не своевремен но	0	
17	Своевременная разработка документов по обеспечению	своевремен но	+0,5	ежемесячно

	пожарной безопасности: приказа об организации работы по обеспечению пожарной безопасности в поликлинике, приложений к нему, инструкций, заявок на первичные средства пожаротушения, обучение персонала по программам ПБ	не своевременно	0	
18	Своевременность разработки и согласования во ФСТЭК форм, планов и других документов по организации защиты критической информационной инфраструктуры поликлиники	своевременно	+1,0	ежемесячно
		не своевременно	0	
	ИТОГО:		12 баллов	

Заместитель главного врача по экономическим вопросам

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Исполнение ПФХД по субсидиям на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и иные цели	1 квартал 20% и более менее 20% полугодие 40% и более менее 40% 9 месяцев 70% и более менее 70% год 95% и более менее 95%	+1,0 0 +1,0 0 +1,0 0 +1,0 0	ежеквартально
2	Соблюдение достоверности, сроков и порядка предоставления финансовой отчетности в органы управления здравоохранением	своевременно нарушение срока	+1,0 0	ежемесячно
3	Выполнение планов по достижению соотношений заработной платы по всем категориям медицинских работников со средней заработной платой в субъекте	100% менее 100%	+1,0 -1,0	ежемесячно
4	Своевременное размещение в сети интернет на сайте «www.bus.gov.ru» информации о финансово-	своевременно нарушение	+1,0 0	ежемесячно

	хозяйственной деятельности учреждения	срока		
5	Своевременное проведение финансовых операций для обеспечения рентабельной работы учреждения (недопущение несвоевременной выплаты заработной платы, невозможности оплаты первостепенных услуг и товаров)	своевременн о нарушение срока	+1,0 0	ежемесячно
6	Оперативное выполнение поставленных задач и поручений руководителя учреждения, отдела здравоохранения АЦР и Комитета по здравоохранению	своевременн о нарушение срока	+1,0 0	ежемесячно
7	Соблюдение сроков и порядка утверждения ПФХД и сведений об операциях с целевыми субсидиями, предоставленными учреждению, установленных нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга	своевременн о нарушение срока	+1,0 0	ежемесячно
8	Первоначальное размещение средств бюджета (включая объем заключенных контрактов и опубликованных закупок) до 31 марта текущего года.	своевременн о нарушение срока	+1,0 0	ежемесячно
9	Проведение закупок конкурентными способами (запрос предложений, котировок, аукцион в электронной форме) не менее 75% от общего объема закупок	не менее 75% менее 75%	+1,0 0	ежемесячно
10	Своевременное планирование закупок и проведение финансовых операций для обеспечения рентабельной работы учреждения (невозможность оплаты первостепенных услуг и товаров)	своевременн о нарушение срока	+1,0 0	ежемесячно
11	Отсутствие претензий со стороны надзорных финансовых органов и	Отсутствие 1 и более	+1,0 0	ежемесячно

	органов управления здравоохранения по деятельности экономической службы учреждения.			
12	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушения 1 и более нарушений	+0,5 0	ежемесячно
13	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований, в том числе, использование средств индивидуальной защиты.	Отсутствие нарушения 1 и более нарушений	+0,5 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12,0 баллов	

Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Самостоятельное составление форм годовой, квартальной отчётности в вышестоящие органы. Работа с вышестоящими органами.	1 отчет и более	+2	квартал
2	Допущенные нарушения сроков предоставления форм годовой и квартальной отчётности, повлекшие за собой санкции	1 и более	0	квартал
3	Самостоятельное составление форм ежемесячной отчётности в вышестоящие органы. Предоставление данных по запросам внешних источников (справок)	1 и более	+1	ежемесячно
4	Допущенные нарушения сроков предоставления форм ежемесячной отчётности, повлекшие за собой санкции	1 и более	0	ежемесячно
5	Участие в подготовке годовой, квартальной отчётности в вышестоящие органы	1 и более	+2	квартал
6	Участие в подготовке ежемесячной отчётности в вышестоящие органы	1 и более	+1	ежемесячно
7	Проведение внутреннего		+2	ежемесячно

	финансового контроля, взаимодействие с другими отделами	1 и более		
8	Проведение инвентаризаций, проверок сохранности материальных ценностей, работа с архивными документами	1 и более	+ 2	ежемесячно
9	Выполнение поручений руководителя поликлиники, учредителя	1 и более	+ 2	ежемесячно
10	Грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка	1 более	0	ежемесячно
11	Грубое нарушение этики служебного поведения	1 и более	0	ежемесячно
	ИТОГО:		12,0 баллов	

Заместитель главного врача по кадрам

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Укомплектованность учреждения врачебным персоналом (с учетом внешних совместителей) (не менее 70 процентов)	70% и более	+1	ежемесячно
		менее 70%	0	
2	Укомплектованность учреждения средним медицинским персоналом (с учетом внешних совместителей) (не менее 70 процентов)	70% и более	+1	ежемесячно
		менее 70%	0	
3	Доля врачей (с учетом внешних совместителей), имеющих квалификационную категорию, от численности всех врачей, имеющих стаж работы более 3-х лет (не менее 70 процентов)	70% и более	+1	ежемесячно
		менее 70%	0	
4	Доля среднего медицинского персонала (с учетом внешних совместителей), имеющих квалификационную категорию, от численности всех средних медицинских работников, имеющих стаж работы более 3-х лет (не менее 70 процентов)	70% и более	+1	ежемесячно
		менее 70%	0	

5	Проведение проверок соблюдения правил внутреннего трудового распорядка (не менее 1 в месяц)	1 и более	+1	ежемесячно
		менее 1	0	
6	Нарушение сроков подачи информации о вновь принятых сотрудниках и уволенных в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
7	Штрафные санкции и замечания со стороны надзорных органов и органов управления здравоохранения по ведению кадровой документации (трудовых договоров, должностных инструкций, дополнительных соглашений и т.д.), в т.ч., повлекших за собой финансовые либо другие санкции.	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
8	Наличие обоснованных жалоб, заявления от работников учреждения на несвоевременную либо некачественно подготовленную документацию	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
9	Нарушение сроков и порядка предоставления информации и отчетности в органы управления здравоохранением и иные инстанции	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
10	Нарушение сроков и порядка оформления проектов кадровых приказов по учреждению	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
11	Нарушение исполнительской дисциплины, не выполнение поставленных задач и поручений руководителя	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	

	учреждения, отдела здравоохранения, Комитета по здравоохранению			
12	Штрафные санкции и замечания со стороны надзорных органов и органов управления здравоохранения по деятельности канцелярии учреждения	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
13	Штрафные санкции и замечания со стороны надзорных органов и органов управления здравоохранения по деятельности учреждения в сфере охраны труда	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
14	Штрафные санкции и замечания со стороны надзорных органов и органов управления здравоохранения по деятельности учреждения по вопросам бронирования и ведению воинского учета	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
15	Штрафные санкции и замечания со стороны надзорных органов и органов управления здравоохранения в связи не соблюдением требований законодательства по защите информации и персональных данных работников	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
16	Организация работы по внесению сведений о медицинских работниках медицинской организации в Федеральный регистр медицинских работников	100%	+1	ежемесячно
		менее 100%	0	
	ИТОГО		12 баллов	

Главная медицинская сестра

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Укомплектованность учреждения средним медицинским персоналом (с учетом внешних	70% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 70%	0	

	совместителей) (не менее 70 процентов)			
2	Доля среднего медицинского персонала (с учетом внешних совместителей), имеющего квалификационную категорию, от общего количества работников данной категории, имеющих стаж работы (более 3 лет не менее 70%)	70% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 70%	0	
3	Соблюдение достоверности, сроков и порядка предоставления отчетности и иной информации о выполнении медицинских показателей в отдел здравоохранения и другие ведомства	соблюдение	+0,5	ежемесячно
		не соблюдение	0	
4	Отсутствие обоснованных жалоб(по результатам внутреннего и ведомственного конт\нтроля, рассмотрения СМО, ТФ ОМС СПб и т.д.) на действия среднего медицинского персонала	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
5	Количество проведенных мероприятий, направленных на формирование здорового образа жизни и раннее выявление заболеваний (не менее 2-х мероприятий в квартал)	2 мероприятия	+0,5	ежемесячно
		менее 2	0	
6	Выполнение плана профилактических прививок (не менее 100%)	100% и более	+1	ежемесячно
		менее 100%	0	
7	Выполнение плана флюорографических исследований (не менее 100%)	100% и более	+1	ежемесячно
		менее 100%	0	
8	Доля обслуживаемого населения, вакцинированного против гриппа (не менее 40%)	40% и более	+1	ежемесячно
		менее 40%	0	
	Оказание платных медицинских услуг сверх утвержденного плана на квартал (10% и более)	10% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 10%	0	
9	Отсутствие претензий по	отсутствие	+0,5	ежемесячно

	своевременности и полноте выполнения врачебных назначений средним медицинским персоналом	1 и более	0	
10	Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	соблюдение	+0,5	ежемесячно
		не соблюдение	0	
11	Отсутствие осложнений от диагностических исследований и процедур обусловленных работой среднего медицинского персонала	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
12	Отсутствие случаев несвоевременного оформления заявок на получение, прием и распределение лекарственных средств и изделий медицинского назначения	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
13	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны органов Роспотребнадзора, обусловленных нарушением санитарно – эпидемиологического режима в учреждении	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
14	Выполнение плана периодических медицинских осмотров сотрудников, работающих с вредными, опасными веществами и производственными факторами	95% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 95%	0	
15	Отсутствие нестандартных проб в смывах при бактериологическом контроле качества дезинфекции и стерилизации изделий медицинского назначения	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
16	Отсутствие претензий со стороны надзорных органов по своевременности исследований, входящих в программу производственного контроля	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
1	Отсутствие претензий к	отсутствие	+0,5	ежемесячно

7	организации работы подразделений и служб в составе среднего медицинского персонала	1 и более	0	
1 8	Отсутствие нарушений правил оборота наркотических и сильнодействующих медицинских препаратов, выявленных в ходе внутренних и внешних проверок	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
	ИТОГО:		12 баллов	

Заведующая городским гастроэнтерологическим центром

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Исполнение планового задания	более 100% от 95% до 100% менее 95%	+2 +1 0	ежемесячно
2	Дефекты в оформлении документации по результатам внутреннего и ведомственного контроля и рассмотрения СМО, ТФОМС СПб	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
3	Внутренняя экспертиза ведения амбулаторных карт	свыше 30% от 15% до 30% менее 15%	+2 +1 0	ежемесячно
4	Наличие обоснованных жалоб, нарушения медицинской этики и деонтологии	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
5	Нарушение сан-эпид режима	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
6	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	0 1 и более	+1 0	ежемесячно
7	Нарушение правил по охране труда и технике безопасности	Отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Заведующая городским центром по лечению гемофилии

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Укомплектованность	70% и более	+0,5	ежемесячно

	отделения врачебным персоналом (с учетом внешних совместителей) (не менее 70 процентов)	менее 70%	0	
2	Укомплектованность отделения средним медицинским персоналом (с учетом внешних совместителей) (не менее 70 процентов)	70% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 70%	0	
3	Доля врачей (с учетом внешних совместителей), имеющих квалификационную категорию, от численности всех врачей, имеющих стаж работы более 3-х лет (не менее 70 процентов)	70% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 70%	0	
4	Доля среднего медицинского персонала (с учетом внешних совместителей), имеющих квалификационную категорию, от численности всех средних медицинских работников, имеющих стаж работы более 3-х лет (не менее 70 процентов)	70% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 70%	0	
5	Выполнение плана посещений за счет средств ОМС (не менее 95 процентов)	95% и более	+1	ежемесячно
		менее 95%	0	
6	Обеспечение доступности оказания медицинской помощи населению (плановая запись не превышает 4 недели) (не менее 100 процентов)	100%	+1	ежемесячно
		менее 100%	0	
7	Отсутствие обоснованных жалоб (по результатам внутреннего и ведомственного контроля, рассмотрения СМО, ТФ ОМС СПб)	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
8	Отсутствие случаев с ненадлежащим качеством мед. помощи (4-6 классов) (по результатам внутреннего и ведомственного контроля, рассмотрения СМО, ТФ ОМС СПб)	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
9	Информационное сопровождение сайта учреждения (не менее 2	2 информации	+0,5	ежемесячно
		менее 2	0	

	информаций в месяц)			
10	Количество проведенных мероприятий, направленных на формирование здорового образа жизни и раннее выявление заболеваний (не менее 2-х мероприятий)	2 мероприятия	+0,5	ежемесячно
		менее 2	0	
11	Оказание платных медицинских услуг сверх утвержденного плана (10% и более)	10%	+0,5	ежемесячно
		менее 10%	0	
12	Соблюдение достоверности, сроков и порядка предоставления отчетности и иной информации о выполнении медицинских показателей в органы управления и надзорные органы	соблюдение	+0,5	ежемесячно
		не соблюдение	0	
13	Отсутствие нарушений норм ОТ и ТБ выявленных в ходе, внутренних и внешних проверок	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
14	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических норм, выявленных в ходе внутренних и внешних проверок	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
15	Отсутствие осложнений от диагностических исследований и процедур, обусловленных некачественной работой персонала	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
1 6	Отсутствие дефектов в оформлении медицинской документации по результатам внешнего и внутреннего контроля	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
1 7	Отсутствие нарушений учета и хранения медикаментов и расходных материалов по результатам внешнего и внутреннего контроля	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
1 8	Доля врачей, ведущих в полном объеме электронные медицинские карты в МИС, от общего количества врачей учреждения (не менее 95%)	95%	+1	ежемесячно
		менее 95%	0	
ИТОГО:			12 баллов	

Заведующий поликлиническим отделением, врач-терапевт

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Укомплектованность поликлинического отделения врачебным персоналом (с учетом внешних совместителей) (не менее 70 процентов)	70% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 70%	0	
2	Укомплектованность поликлинического отделения средним медицинским персоналом (с учетом внешних совместителей) (не менее 70 процентов)	70% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 70%	0	
3	Доля врачей (с учетом внешних совместителей), имеющих квалификационную категорию, от численности всех врачей, имеющих стаж работы более 3-х лет (не менее 70 процентов)	70% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 70%	0	
4	Доля среднего медицинского персонала (с учетом внешних совместителей), имеющих квалификационную категорию, от численности всех средних медицинских работников, имеющих стаж работы более 3-х лет (не менее 70 процентов)	70% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 70%	0	
5	Выполнение финансового плана отделения за счет средств ОМС, СГЗ (не менее 95%)	95% и более	+1	ежемесячно
		менее 95%	0	
6	Выполнение плана в дневном стационаре (пациенто-дни) не менее 95%)	95% и более	+1	ежемесячно
		менее 95%	0	
7	Удельный вес количества пациентов, закончивших 1-й этап диспансеризации, к запланированному (не менее 80%)	80% и более	+1	ежемесячно
		менее 80%	0	
8	Доля лиц, прошедших II этап диспансеризации (не менее 30% от общего числа лиц прошедших диспансеризацию)	30% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 30%	0	
9	Обеспечение 2-х сменной работы тяжелого	обеспечено	+0,5	ежемесячно
		не обеспечено	0	

	оборудования			
10	Количество проведенных мероприятий, направленных на формирование здорового образа жизни и раннее выявление заболеваний (не менее 2-х мероприятий)	2 мероприятия	+0,5	ежемесячно
		менее 2	0	
	Оказание платных медицинских услуг сверх утвержденного плана (10% и более)	10% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 10%	0	
11	Соблюдение достоверности, сроков и порядка предоставления отчетности и иной информации о выполнении медицинских показателей в органы управления и надзорные органы	соблюдение	+0,5	ежемесячно
		не соблюдение	0	
12	Выполнение плана флюорографических исследований (не менее 100%)	100% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 100%	0	
13	Доля обслуживаемого населения, вакцинированного против гриппа (не менее 40%)	40% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 40%	0	
14	Доля врачей, ведущих в полном объеме электронные медицинские карты в МИС и подписывающих УКЭП, от общего количества врачей учреждения (не менее 80%)	80% и более	+1	ежемесячно
		менее 80%	0	
15	Отсутствие претензий со стороны надзорных органов и органов управления здравоохранения по своевременному ведению и корректировке электронных графиков приема врачей	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
16	Отсутствие претензий со стороны надзорных органов и органов управления здравоохранения по своевременному обновлению, ведению и информационному сопровождению сайта учреждения (не менее 1 обновления в месяц)	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	

17	Отсутствие обоснованных жалоб (по результатам внутреннего и ведомственного контроля, рассмотрения СМО, ТФ ОМС СПб)	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
18	Соблюдение достоверности, сроков и порядка предоставления информации по итогам исполнения действующих «Пилотных проектов» по оплате труда в отдельных структурных подразделениях ПО (не менее 1 раза в месяц)	соблюдение	+0,5	ежемесячно
		не соблюдение	0	
19	Оперативное выполнение поставленных задач и поручений руководителя учреждения, ОЗ и КЗ	выполнение	+0,5	ежемесячно
		не выполнение	0	
ИТОГО:			12 баллов	

Старшая медицинская сестра детского поликлинического отделения № 12

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Укомплектованность детского поликлинического отделения средним медицинским персоналом (с учетом внешних совместителей) (не менее 70 процентов)	70% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 70%	0	
2	Доля среднего медицинского персонала детского поликлинического отделения (с учетом внешних совместителей), имеющих квалификационную категорию, от численности всех средних медицинских работников, имеющих стаж работы более 3-х лет (не менее 70 процентов)	70% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 70%	0	
3	Доля обслуживаемого детского населения, вакцинированного против гриппа (не менее 40%)	40% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 40%	0	
4	Отсутствие претензий к организации работы подразделений и служб в составе среднего	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	

	медицинского персонала			
5	Выполнение плана профилактических прививок (не менее 100%)	100%	+1	ежемесячно
		менее 100%	0	
6	Выполнение плана профилактических прививок детей до 3-х лет (не менее 95%) от подлежащих	95%	+1	ежемесячно
		менее 95%	0	
7	Отсутствие обоснованных жалоб на действия среднего медицинского персонала	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
8	Количество проведенных мероприятий, направленных на формирование здорового образа жизни и раннее выявление заболеваний (не менее 2-х мероприятий)	2 мероприятия	+0,5	ежемесячно
		менее 2	0	
9	Оказание платных медицинских услуг сверх утвержденного плана (10% и более)	10%	+0,5	ежемесячно
		менее 10%	0	
10	Соблюдение достоверности, сроков и порядка предоставления отчетности и иной информации о выполнении медицинских показателей в органы управления, надзорные органы, руководителям учреждения	соблюдение	+1	ежемесячно
		не соблюдение	0	
11	Отсутствие претензий по своевременности и полноте выполнения врачебных назначений средним медицинским персоналом	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
12	Доля детей 1-года жизни, находящихся под диспансерным наблюдением в рамках программы "Родовой сертификат", от общего количества детей нуждающихся в таком наблюдении (не менее 90 процентов)	90%	+0,5	ежемесячно
		менее 90%	0	
13	Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	соблюдение	+0,5	ежемесячно
		не соблюдение	0	
14	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны органов Роспотребнадзора,	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	

	обусловленных нарушениями санитарно-эпидемиологического режима в детском поликлиническом отделении			
15	Отсутствие предписаний, актов, за нарушения по летней оздоровительной компании, обусловленные действиями среднего медицинского персонала	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
16	Отсутствие осложнений от диагностических исследований и процедур, обусловленных работой среднего медицинского персонала	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
17	Отсутствие случаев несвоевременного оформления заявок на получение, прием и распределение лекарственных средств и изделий медицинского назначения	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
18	Отсутствие нестандартных проб в смывах при бактериологическом контроле качества дезинфекции и стерилизации изделия медицинского назначения	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
ИТОГО:			12 баллов	

Заведующий отделением скорой медицинской помощи

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Укомплектованность отделения врачебным персоналом (с учетом внешних совместителей) (не менее 70 процентов)	70% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 70%	0	
2	Укомплектованность отделения средним медицинским персоналом (с учетом внешних совместителей) (не менее 70 процентов)	70% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 70%	0	
3	Доля среднего медицинского персонала (с учетом внешних совместителей), имеющих	70% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 70%	0	

	квалификационную категорию, от численности всех средних медицинских работников, имеющих стаж работы более 3-х лет (не менее 70 процентов)			
4	Доля среднего медицинского персонала (с учетом внешних совместителей), имеющих квалификационную категорию, от численности всех врачей, имеющих стаж работы более 3-х лет (не менее 70 процентов)	70% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 70%	0	
5	Доля сотрудников своевременно прошедших обучение в рамках непрерывного медицинского образования (не менее 100%)	100% и более	+0,5	ежемесячно
		менее 100%	0	
6	Выполнение плана посещений за счет средств ОМС (не менее 95 процентов)	95% и более	+1	ежемесячно
		менее 95%	0	
7	Доля числа выездов бригад скорой медицинской помощи со временем доезда менее 20 минут после выезда от общего количества выездов (не менее 90 процентов)	90%	+1	ежемесячно
		менее 90%	0	
8	Отсутствие обоснованных жалоб (по результатам внутреннего и ведомственного контроля, рассмотрения СМО, ТФ ОМС СПб)	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
9	Отсутствие случаев с ненадлежащим качеством мед. помощи (4-6 классов) (по результатам внутреннего и ведомственного контроля, рассмотрения СМО, ТФ ОМС СПб)	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
10	Количество заметок, публикаций и т.п. на сайте поликлиники и в социальных сетях (не менее 2 в месяц)	2	+0,5	ежемесячно
		менее 2	0	
11	Количество проведенных мероприятий, направленных на формирование здорового образа жизни и раннее выявление заболеваний (не менее 2-х мероприятий)	2 мероприятия	+0,5	ежемесячно
		менее 2	0	

12	Доля электронных подписей в картах вызовов (не менее 85 процентов)	85%	+0,5	ежемесячно
		менее 85%	0	
13	Соблюдение достоверности, сроков и порядка предоставления отчетности и иной информации о выполнении медицинских показателей в органы управления и надзорные органы	соблюдение	+1	ежемесячно
		не соблюдение	0	
14	Отсутствие нарушений норм ОТ и ТБ выявленных в ходе, внутренних и внешних проверок	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
15	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических норм, выявленных в ходе внутренних и внешних проверок	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
16	Отсутствие нарушений правил оборота наркотических и сильнодействующих медицинских препаратов, выявленных в ходе внутренних и внешних проверок	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
17	Доля вызовов, переданных на исполнение до 4 минут (не менее 90 процентов)	90%	+1	ежемесячно
		менее 90%	0	
18	Доля активных вызовов к общему числу выездов (не менее 5 процентов)	5%	+0,5	ежемесячно
		менее 5%	0	
ИТОГО:			12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача-терапевта участкового, врача общей врачебной практики

№ п\п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение функции врачебной должности	более 130%	+2	ежемесячно
		100-130%	+1	
		менее 100%	0	
2	Дефекты в оформлении медицинской документации (по результатам внутреннего и ведомственного контроля)	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
3	Своевременность представления пациентов	своевременно	+1	ежемесячно
		не	0	

	на врачебную комиссию	своевременно		
4	Нарушения медицинской этики и деонтологии, наличие обоснованных жалоб	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
5	Диспансеризация определенных групп взрослого населения	более 60 карт/мес	+2	ежемесячно
		30-60 карт/мес	+1	ежемесячно
		менее 30/мес	0	ежемесячно
6	Ведение медицинской документации на участке (паспорт участка, 30 формы, онкобольные, УОВ, паллиативные пациенты)	наличие и регулярное обновление данных	+2	ежемесячно
		частично выполнено	+1	ежемесячно
		документация не ведется	0	ежемесячно
7	Подписание СЭМД ЭЦП	95-100%	+2	ежемесячно
		от 85% до 95%	+1	ежемесячно
		менее 85%	0	ежемесячно
8	Охват диспансерным наблюдением лиц с ХНИЗ	более 70%	+1	ежемесячно
		50-70%	+0,5	ежемесячно
		менее 50%	0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности участковой медицинской сестры.

№ п\п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	своевременно и полно	+1	ежемесячно
		1 и более случаев нарушений	0	ежемесячно
2	Осложнения от проведенных лечебно-диагностических манипуляций	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
3	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
4	Обоснованные жалобы,	отсутствие	+1	ежемесячно

	нарушения медицинской этики и деонтологии	1 и более	0	
5	Нарушения правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
6	Охват диспансерным наблюдением лиц с ХНИЗ на участке	более 70%	+2	ежемесячно
		50-70%	1	
		менее 50%	0	
7	Ведение медицинской документации на участке (паспорт участка, 30 формы, онкобольные, УОВ, паллиативные пациенты)	наличие и регулярное обновление данных	+2	ежемесячно
		частично выполнено	+1	ежемесячно
		документация не ведется	0	ежемесячно
8	Выполнение плана по работе на участке	100%	+1	ежемесячно
		менее 100%	0	
9	Диспансеризация определенных групп взрослого населения	более 60 карт	+2	ежемесячно
		30-60 карт	+1	
		менее 30	0	
	ИТОГО:		12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего терапевтическим отделением

п\п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Исполнение планового задания	100%	+3	ежемесячно
		от 95% до 100%	+1	
		менее 95%	0	
2	Дефекты в оформлении медицинской документации (по результатам внутреннего и ведомственного контроля)	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
3	Своевременность представления пациентов на врачебную комиссию	своевременн о	0	ежемесячно
		не своевременн о	-1	
4	Нарушения медицинской этики и деонтологии, наличие обоснованных жалоб	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
5	Выполнение плана по	Выполнение	+2	ежемесячно

	диспансеризация определенных групп взрослого населения	Не выполнение	0	
6	Диспансерное наблюдение прикрепленного населения	70%	+3	ежемесячно
		от 50% до 69%	+1	
		менее 50%	0	
7	Подписание СЭМД ЭЦП	95-100%	+2	ежемесячно
		от 85% до 95%	+1	
		менее 85%	0	
ИТОГО:			12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности старшей медицинской сестры терапевтического отделения

№ п\п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Исполнение планового задания	100%	+3	ежемесячно
		от 95% до 100%	+1	
		менее 95%	0	
2	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	своевременн о и полно	+1	ежемесячно
		1 и более случаев нарушений	0	
3	Нарушение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
4	Осложнения от проведенных лечебно-диагностических манипуляций	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
5	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
6	Обоснованные жалобы, нарушения медицинской этики и деонтологии	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
7	Нарушения санитарно-эпидемиологического режима	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
9	Диспансерное наблюдение прикрепленного населения	70%	+2	ежемесячно
		от 50% до 70%	+1	
		менее 50%	0	

10	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	0	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
ИТОГО:			12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачей-специалистов

№ п\п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение функции врачебной должности (фин. план)	более 130% 100-130% менее 100%	+2 +1 0	ежемесячно
2	Обоснованные жалобы, нарушения медицинской этики и деонтологии	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
3	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
4	Своевременность представления пациентов на врачебную комиссию	своевременно не своевременно	0 -1	ежемесячно
5	Доля посещений с профилактической целью	30% и более 25-30% Менее 25%	+2 +1 0	ежемесячно
6	Выполнение плана диспансерного наблюдения пациентов с хроническими заболеваниями	Выполнение Не выполнение	+2 0	ежемесячно
7	Подписание СЭМД ЭЦП	95-100% от 85% до 95% менее 85%	+2 +1 0	ежемесячно
ИТОГО:			12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующей дневного стационара

№ п\п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Исполнение планового задания	100%	+4	ежемесячно
		от 95% до 100%	+2	
		менее 95%	0	
2	Обоснованные жалобы, нарушения медицинской этики и деонтологии	отсутствие	+3	ежемесячно
		1 и более	0	
3	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие	+3	ежемесячно
		1 и более	0	
4	Своевременность представления пациентов на врачебную комиссию	своевременно	0	ежемесячно
		не своевременно	-1	

5	Подписание СЭМД ЭЦП	95-100%	+2	ежемесячно
		от 85% до 95%	+1	
		менее 85%	0	
ИТОГО:			12 баллов	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
врача терапевта дневного стационара**

№ п\п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение функции врачебной должности	100%	+3	ежемесячно
		от 95% до 100%	+2	
		менее 95%	0	
2	Обоснованные жалобы, нарушения медицинской этики и деонтологии	отсутствие	+4	ежемесячно
		1 и более	0	
3	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие	+3	ежемесячно
		1 и более	0	
4	Своевременность представления пациентов на врачебную комиссию	своевременно	0	ежемесячно
		не своевременно	-1	
5	Подписание СЭМД ЭЦП	95-100%	+2	ежемесячно
		от 85% до 95%	+1	
		менее 85%	0	
ИТОГО:			12 баллов	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности,
старшей медицинской сестры дневного стационара**

№ п\п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Исполнение планового задания	100%	+3	ежемесячно
		от 95% до 100%	+2	
		менее 95%	0	
2	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	своевременно и полно	+2	ежемесячно
		1 и более случаев нарушений	0	
3	Нарушение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
4	Осложнения от проведенных лечебно- диагностических манипуляций	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	

5	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
6	Обоснованные жалобы, нарушения медицинской этики и деонтологии	отсутствие	+2	ежемесячно
		1 и более	0	
7	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	0	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
8	Нарушения санитарно-эпидемиологического режима	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
ИТОГО:			12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинской сестры дневного стационара

№ п\п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	своевременно и полно	+2	ежемесячно
		1 и более случаев нарушений	0	ежемесячно
2	Нарушение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
3	Осложнения от проведенных лечебно-диагностических манипуляций	отсутствие	+2	ежемесячно
		1 и более	0	
4	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
5	Обоснованные жалобы, нарушения медицинской этики и деонтологии	отсутствие	+3	ежемесячно
		1 и более	0	
6	Нарушения правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие	+2	ежемесячно
		1 и более	0	
7	Нарушения санитарно-эпидемиологического режима	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
ИТОГО:			12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующих другими отделениями

№ п\п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Исполнение планового задания	100% от 95% до 100% менее 95%	+3 +1 0	ежемесячно

2	Обоснованные жалобы, нарушения медицинской этики и деонтологии	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
3	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие 1 и более	+3 0	ежемесячно
4	Своевременность представления пациентов на врачебную комиссию	своевременно не своевременно	0 -1	ежемесячно
5	Подписание СЭМД ЭЦП	95-100% от 85% до 95% менее 85%	2 1 0	ежемесячно
6	Выполнение плана отделения диспансерного наблюдения пациентов с хроническими заболеваниями	Выполнен Не выполнен	2 0	ежемесячно
ИТОГО:			12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности старших медицинских сестер другими отделениями (ФТО, ОЛД, хирургия, РДЦ, кардиология)

№ п\п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Исполнение планового задания	100% от 95% до 100% менее 95%	+2 +1 0	ежемесячно
2	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	своевременно и полно 1 и более случаев нарушений	+1 0	ежемесячно
3	Нарушение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
4	Осложнения от проведенных лечебно-диагностических манипуляций	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
5	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
6	Обоснованные жалобы, нарушения медицинской этики и деонтологии	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
7	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	0 1 и более	+1 0	ежемесячно
8	Нарушения санитарно-эпидемиологического режима	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
9	Диспансеризация	участие	+2	ежемесячно

	определенных групп взрослого населения	не участвует	0	
	ИТОГО:		12 баллов	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
врачей других подразделений и служб (ОЛД, ФТО, ФД, КДЛ)**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Своевременность выполнения назначений лечащих врачей	от 95% до 100% менее 95%	+1 0	ежемесячно
2	Доля сложных (трудоемких) исследований (манипуляций), лечебных процедур) от общего числа исследований; лечебных процедур	50% и более от 30% до 50% менее 30%	+2 +1 0	ежемесячно
3	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
4	Обоснованные жалобы на качество исследований (манипуляций, лечебных процедур)	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
5	Осложнения после проведенных процедур, манипуляций, исследований, лечебных процедур	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
6	Нарушения медицинской этики и деонтологии	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
7	Нарушения санитарно- эпидемиологического режима, правил по охране труда и технике безопасности	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
8	Подписание СЭМД ЭЦП	95-100% от 85% до 95% менее 85%	+2 +1 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего
медицинского персонала (медицинские сестры диагностических отделений,
физиотерапии, лучевой диагностики)**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	своевременно 1 и более случаев нарушений	+2 0	ежемесячно
2	Нарушение правил получения и хранения медикаментов и расходных	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно

	материалов			
3	Осложнения от проведенных лечебно-диагностических манипуляций	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
4	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
5	Обоснованные жалобы, нарушение медицинской этики и деонтологии	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
6	Нарушения санитарно-эпидемиологического режима	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
7	Нарушения правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
8	Нарушение правил по охране труда и технике безопасности	Отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
9	Диспансеризация определенных групп взрослого населения	участие не участвует	+1 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующей ФТО

п\п	Показатель	Критерии	Оценка	Периодичность
			(баллы)	
1	Исполнение планового задания	100%	+3	ежемесячно
		от 95% до 100%	+1	
		менее 95%	0	
2	Обоснованные жалобы, нарушения медицинской этики и деонтологии	отсутствие	+2	ежемесячно
		1 и более	0	
3	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие	+2	ежемесячно
		1 и более	0	
4	Доля сложных, трудоемких манипуляций и лечебных процедур (врачебных) от общего числа исследований; лечебных процедур	50% и более	+2	ежемесячно
		от 30% до 50%	+1	
		менее 30%	0	
5	Подписание СЭМД ЭЦП	95-100%	+2	ежемесячно
		от 85% до 95%	1	
		менее 85%	0	
6	Диспансеризация определенных групп взрослого (детского) населения	участие	+1	ежемесячно
		не участвует	0	
	ИТОГО:		12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача ФТО

№	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Своевременность назначений процедур по направлениям лечащих врачей	от 95% до 100%	+1	ежемесячно
		менее 95%	0	
2	Доля сложных, трудоемких манипуляций и лечебных процедур (врачебных) от общего числа исследований; лечебных процедур	50% и более	+2	ежемесячно
		от 30% до 50%	+1	
		менее 30%	0	
3	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие	+2	ежемесячно
		1 и более	0	
4	Обоснованные жалобы на качество исследований (манипуляций, лечебных процедур)	отсутствие	+2	ежемесячно
		1 и более	0	
5	Осложнения после проведенных процедур, манипуляций, исследований, лечебных процедур	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
6	Нарушения медицинской этики и деонтологии	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
7	Нарушения санитарно-эпидемиологического режима, правил по охране труда и технике безопасности	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
8	Подписание СЭМД ЭЦП	95-100%	+2	ежемесячно
		от 85% до 95%	+1	
		менее 85%	0	
ИТОГО:			12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующей ОЛД

п\п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Исполнение планового задания	100%	+3	ежемесячно
		от 95% до 100%	+1	
		менее 95%	0	
2	Обоснованные жалобы, нарушения медицинской этики и деонтологии	отсутствие	+2	ежемесячно
		1 и более	0	
3	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие	+3	ежемесячно
		1 и более	0	
4	Своевременность	своевременно	+1	ежемесячно

	представления пациентов на врачебную комиссию	не своевременно	0	
5	Подписание СЭМД ЭЦП	95-100%	+2	ежемесячно
		от 85% до 95%	+1	
		менее 85%	0	
6	Диспансеризация определенных групп взрослого (детского) населения	участие	+1	ежемесячно
		не участвует	0	
ИТОГО:			12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала медицинского учреждения

№ п\п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	своевременн о и полно 1 и более случаев нарушений	+2 0	ежемесячно
2	Нарушение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
3	Осложнения от проведенных лечебно-диагностических манипуляций	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
4	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
5	Обоснованные жалобы, нарушения медицинской этики и деонтологии	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
6	Нарушения правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
7	Нарушения санитарно-эпидемиологического режима	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
8	Диспансеризация определенных групп взрослого (детского) населения	участие не участвует	+1 0	ежемесячно
ИТОГО:			12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности логопедов

№	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Норма нагрузки профессиональной деятельности	20 чел. и более 15-19 чел. Менее 15 чел	+3 +2 0	ежемесячно
2	Уровень состояния речи у пациентов, проходивших	50% и выше 20-49%	+3 +2	ежемесячно

	коррекцию	10-20%	+1	
3	Результативность коррекционной работы у пациентов, прошедших коррекцию	60% и более 40-59% 20-39%	+3 +2 +1	ежемесячно
4	Нарушение медицинской этики и деонтологии, наличие обоснованных жалоб	Отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
5	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача-педиатра
участкового**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение функции врачебной должности	от 95% до 100% менее 95%	+2 +1	ежемесячно
2	Процент охвата профилактическими осмотрами детей декретированных возрастов	95% и более менее 95%	+2 +1	ежегодно
3	Процент посещений новорожденных в первые три дня после выписки из родильного дома	95% и более менее 95%	+1 0	ежемесячно
4	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
5	Полнота охвата профилактическими прививками	95% и более менее 95%	+1 0	ежегодно
6	Нарушение медицинской этики и деонтологии, наличие обоснованных жалоб	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
7	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
8	Исполнение плановой нагрузки по финансовому плану	95% и более менее 95%	+1 0	ежемесячно
9	Своевременная диспансеризация по Ф-30	95% и более менее 95%	+1 0	ежеквартально
10	Ведение электронной документации (электронная подпись)	Не менее 95%	+1	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности участковых
медицинских сестер педиатрического отделения**

№ п\п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение функции сестринской должности	от 95% до 100% менее 95%	+2 +1	ежемесячно
2	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	своевременн о и полно 1 и более случаев нарушений	+1 0	ежемесячно
3	Процент посещений новорожденных в первые три дня после выписки из родильного дома	95% и более менее 95%	+1 0	ежемесячно
4	Ведение электронной документации	Не менее 95%	+1	ежемесячно
5	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
6	Обоснованные жалобы, нарушения медицинской этики и деонтологии	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
7	Нарушения санитарно-эпидемиологического режима	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
8	Диспансеризация определенных групп детского населения	участие не участвует	+2 0	ежемесячно
9	Полнота охвата профилактическими прививками	от 85% до 100% менее 85%	+1 0	ежемесячно
10	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	0 1 и более	+1 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачей-специалистов отделения профилактики ДПОН №12

№ п\п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение функции врачебной должности	100% от 95% до 100% менее 95%	+3 1 0	ежемесячно
2	Нарушение медицинской	Отсутствие	+2	ежемесячно

	этики деонтологии, наличие обоснованных жалоб	1 устное замечание 2 и более дисциплинарное взыскание	+1 0	
3	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 устное замечание 2 и более дисциплинарное взыскание	+2 +1 0	ежемесячно
4	Нарушение санитарно-эпидемиологических требований, в том числе, использование средств. индивид. защиты.	-Отсутствие - Однократное нарушение - 2 и более	+2 +1 0	ежемесячно
5	Доля посещений с профилактической целью	95% и более Менее 95 %	+1 0	ежемесячно
6	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие Однократное нарушение 2 и более	+2 +1 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача-педиатра отделения организации медицинской помощи несовершеннолетним в образовательных организациях и подросткового отделения

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение функции врачебной должности	100% от 95% до 100% менее 95%	+3 +1 0	ежемесячно
2	Процент охвата профилактическими осмотрами детей декретированных возрастов	85% и более 51-84% менее 50%	+3 +1 0	ежемесячно
3	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
4	Нарушение медицинской этики деонтологии, наличие обоснованных жалоб	Отсутствие 1 устное замечание 1 и более дисциплинарное взыскание	+2 +1 0	ежемесячно
5	Нарушение правил	Отсутствие	+2	ежемесячно

	внутреннего трудового распорядка	однократное 2 и более	+1 0	
	ИТОГО:		12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала отделения организации медицинской помощи несовершеннолетним в образовательных организациях и подросткового отделения

№ п\п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	своевременно и полно 1 и более случаев нарушений	+2 0	ежемесячно
2	Нарушение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
3	Осложнения от проведенных лечебно-диагностических манипуляций	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
4	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
5	Обоснованные жалобы, нарушения медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 устное замечание 1 и более дисциплинарно е взыскание	+2 +1 0	ежемесячно
6	Нарушения правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие однократное 2 и более	+2 +1 0	ежемесячно
7	Нарушения санитарно-эпидемиологического режима	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
8	Участие в организации профосмотрах определенных групп взрослого (детского) населения	участие не участвует	+1 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачей-специалистов

№ п\п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение функции врачебной должности:	100% от 95% до 100% менее 95%	+3 +1 0	ежемесячно
2	Обоснованные жалобы ,	Отсутствие	+2	ежемесячно

	нарушения медицинской этики и деонтологии	1 и более	0	
3	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 более 1	+2 +1 -1	ежемесячно
4	Своевременность представления пациентов на врачебную комиссию	своевременно не своевременно	0 -1	ежемесячно
5	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие 1 более 1	+1 0 -1	ежемесячно
6	Исполнение план-заданий	от 95% до 100% менее 95%	+2 0	ежемесячно
7	Диспансерное наблюдение	от 95% до 100% менее 95%	+1 0	ежемесячно
8	Ведение электронного документооборота	от 80% до 100% менее 85%	+1 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Оценка критериев эффективности сотрудников ОФТиВЛ, врач ЛФК, врач физиотерапевт

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение функции врачебной должности	100% от 95% до 100% менее 95%	+2 +1 0	ежемесячно
2	Нарушение медицинской этики деонтологии, наличие обоснованных жалоб	Отсутствие 1 устное замечание 1 и более дисциплинарное взыскание	+2 +1 0	ежемесячно
3	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
4	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие однократное 2 и более	+2 +1 0	ежемесячно
5	Нарушение санитарно-эпидемиологических требований, в том числе, использование средств индивидуальной защиты.	Отсутствие Однократное нарушение 2 и более	+2 +1 0	ежемесячно
6	Использование отпуска без сохранения содержания	До 14 дн - более 14 дн -	+2 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача рентгенолога, врач функциональной диагностики

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение функции	100%	+2	

	врачебной должности	от 95% до 100% менее 95%	+1 0	ежемесячно
2	Нарушение медицинской этики деонтологии, наличие обоснованных жалоб	Отсутствие 1 устное замечание 1 и более дисциплинарное взыскание	+2 +1 0	ежемесячно
3	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
4	Нарушение медицинской этики деонтологии, наличие обоснованных жалоб	Отсутствие 1 устное замечание 1 и более дисциплинарное взыскание	+2 +1 0	ежемесячно
5	нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие однократное 2 и более	+2 +1 0	ежемесячно
6	Нарушение санитарно-эпидемиологических требований, в том числе, использование средств. индивид. защиты.	Отсутствие 2 и более	+1 0	ежемесячно
7	Использование отпуска без сохранения содержания	До 14 дн - более 14 дн -	+2 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности фельдшера-лаборанта

№ п\п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	Отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
2	Нарушение технологии забора биологического материала и технологии проведения лабораторных исследований по результатам внутреннего контроля, проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов	Отсутствие 1 и более-	+1 0	ежемесячно
3	Обоснованные жалобы на качество выполнения диагностических назначений	Отсутствие- 1 и более-	+1 0	ежемесячно
4	Своевременность проведения клиничко-диагностических исследований	Отсутствие- 1 и более-	+1 0	ежемесячно
5	Дефекты оформления медицинской документации, несоблюдение сроков	Отсутствие- 1 и более-	+1 0	ежемесячно

	предоставления отчётности			
6	Нарушения санитарно-эпидемиологических требований, в том числе, использование средств. индивид. защиты.	Отсутствие-1 и более-	+1 0	
7	Нарушение правил внутреннего распорядка (нарушение дисциплины)	Отсутствие-1 и более-	+1 0	
8	Нарушение правил получения, учета и хранения препаратов, дезинфицирующих средств и медицинских изделий.	Отсутствие-1 и более-	+1 0	
9	Использование отпуска без сохранения содержания	До 14 дн - более 14 дн -	+2 0	
10	Исполнение планов	100% 95%-99% Менее 95%	+2 +1 0	
	ИТОГО:		12 баллов	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
врача - гематолога**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка в баллах	Периодичность
1	Исполнение плановой нагрузки	свыше 100 % 95-100% менее 95%	+3 +1 +0	ежемесячно
2	Оформление документов с электронной подписью	100 % менее 100%	+2 0	ежемесячно
3	Открытие сотрудниками КСГ	свыше 20 % 15% менее 15%	+2 +1 +0	ежемесячно
4	Обоснованные жалобы, нарушения медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
5	Дефекты в оформлении медицинской документации (по результатам внутреннего и ведомственного контроля)	Отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
6	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
7	Участие в санитарно-просветительской деятельности	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
врача - стоматолога**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка в баллах	Периодичность
1	Исполнение плановой нагрузки	свыше 100 %	+3	ежемесячно

		95-100% менее 95%	+1 +0	
2	Нарушение правил получения, учета, хранения медикаментов и расходных материалов	Отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
2	Оформление документов с электронной подписью	100 % менее 100%	+2 0	ежемесячно
3	Обоснованные жалобы на качество исследований, манипуляций	Отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
4	Обоснованные жалобы, нарушения медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
5	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
6	Нарушение эпидемиологического режима, правил по охране труда и техники безопасности и правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
8	Участие в санитарно-просветительской деятельности	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
врача клинической лабораторной диагностики**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка в баллах	Периодичность
1	Исполнение плановой нагрузки	свыше 100 % 95-100% менее 95%	+3 +1 +0	ежемесячно
2	Оформление документов с электронной подписью	100 % менее 100%	+2 0	Ежемесячно
3	Нарушение правил получения, учета, хранения медикаментов и расходных материалов	Отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
4	Обоснованные жалобы на качество исследований, манипуляций	Отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
5	Обоснованные жалобы, нарушения медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
6	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
7	Нарушение эпидемиологического режима, правил по охране труда и техники безопасности и правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно

9	Участие в санитарно-просветительской деятельности	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности старшей сестры городского центра по лечению гемофилии

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка в баллах	Периодичность
1	Нарушение правил получения, учета, хранения медикаментов и расходных материалов	Отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
2	Оформление документов с электронной подписью	100 % менее 100%	+2 0	ежемесячно
3	Обоснованные жалобы, нарушения медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
4	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 и более	+2 0	Ежемесячно
5	Нарушение эпидемиологического режима, правил по охране труда и техники безопасности	Отсутствие 1 и более	+2 0	Ежемесячно
6	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
7	Участие в санитарно-просветительской деятельности	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности процедурной медицинской сестры городского центра по лечению гемофилии

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка в баллах	Периодичность
1	Исполнение плановой нагрузки	свыше 100 % 95-100% менее 95%	+3 +1 +0	ежемесячно
2	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	Отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
3	Обоснованные жалобы на качество исследований, манипуляций	Отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
4	Обоснованные жалобы, нарушения медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
5	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 и более	+2 0	Ежемесячно
6	Нарушение эпидемиологического режима,	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно

	правил по охране труда и техники безопасности и правил внутреннего трудового распорядка			
8	Участие в санитарно-просветительской деятельности	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности врача-гастроэнтеролога

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.	Выполнение функции врачебной должности (плановой нагрузки)	более 100% от 95% до 100% менее 95%	+2 +1 0	ежемесячно
2.	Оформление амбулаторного приема в СЭМД	100% Менее 100%	+2 0	ежемесячно
3.	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие 1 и более	+3 0	ежемесячно
4	Обоснованные жалобы, нарушения медицинской этики и деонтологии	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
5	Нарушение сан-эпид режима	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
6	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	0 1 и более	+1 0	ежемесячно
7	Нарушение правил по охране труда и технике безопасности	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности врача-эндоскописта

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение функции врачебной должности (плановой нагрузки)	более 100% от 95% до 100% менее 95%	+2 +1 0	ежемесячно
2	Оформление протоколов эндоскопических исследований в СЭМД	100% менее 100%	+2 0	ежемесячно
3	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие 1 и более	+3 0	ежемесячно
4	Обоснованные жалобы, нарушения медицинской этики и деонтологии	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
5	Нарушение сан-эпид режима	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
6	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	0 1 и более	+1 0	ежемесячно
7	Нарушение правил по охране	0	+1	ежемесячно

	труда и технике безопасности	1 и более	0	
	ИТОГО:		12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности врача УЗД

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение функции врачебной должности (плановой нагрузки)	более 100% от 95% до 100% менее 95%	+2 +1 0	ежемесячно
2	Оформление протоколов УЗ-исследований в СЭМД	100% менее 100%	+2 0	ежемесячно
3	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие 1 и более	+3 0	ежемесячно
4	Обоснованные жалобы, нарушения медицинской этики и деонтологии	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
5	Нарушение сан-эпид режима	Отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
6	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	0 1 и более	+1 0	ежемесячно
7	Нарушение правил по охране труда и технике безопасности	0 1 и более	+1 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности старшей медицинской сестры городского гастроэнтерологического центра

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Исполнение планового задания	100% от 95% до 100% менее 95%	+2 +1 0	ежемесячно
2	Дефекты в оформлении документации	отсутствие 1 и более	+3 0	ежемесячно
3	Нарушение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
4	Обоснованные жалобы, нарушения медицинской этики и деонтологии	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
5	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	0 1 и более	+1 0	ежемесячно
6	Нарушения санитарно-эпидемиологического режима	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
7	Нарушение правил по охране труда и технике безопасности	Отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12	

			баллов	
--	--	--	---------------	--

Показатели и критерии оценки эффективности медицинской сестры городского гастроэнтерологического центра

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Исполнение планового задания	100% от 95% до 100% менее 95%	+2 +1 0	ежемесячно
2	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	100% менее 100%	+2 0	ежемесячно
3	Нарушение правил получения и хранения медикаментов и расходных материалов	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
4	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
5.	Обоснованные жалобы, нарушения медицинской этики и деонтологии	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
6.	Нарушение сан-эпид режима	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
	Нарушение правил по охране труда и технике безопасности	Отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
7.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности медицинского регистратора, оператора ПЭВМ

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 и более	+3 0	ежемесячно
2.	Обоснованные жалобы, нарушения этики служебного поведения	отсутствие 1 и более	+3 0	ежемесячно
3.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
4.	Нарушения санитарно-эпидемиологических требований, в том числе использование СИЗ	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
5	Нарушение правил по охране труда и технике безопасности	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности медицинского регистратора, оператора ПЭВМ.

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Нарушение порядка заполнения документации	Отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
2	Обоснованные жалобы, соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 устное замечание 1 и более дисциплинарное взыскание	+2 +1 0	ежемесячно
3	Нарушения санитарно-эпидемиологических требований, в том числе использование СИЗ	Отсутствие 1 устное замечание 1 и более дисциплинарное взыскание	+2 +1 0	ежемесячно
4	Нарушение правил внутреннего распорядка (внешний вид и нарушение дисциплины)	Отсутствие 1 устное замечание 1 и более дисциплинарное взыскание	+2 +1 0	ежемесячно
5	Сложность и напряженность выполняемой работы - (работа по нескольким направлениям; совмещение одновременно ряда функций, значительный объем выполняемых поручений работодателя)	При выполнении Без выполнения	+2 0	ежемесячно
6	Использование отпуска без сохранения содержания в году	До 14 дн – более 14 дн	+2 0	ежемесячно
ИТОГО:			12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности медицинского статистика

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Нарушение порядка заполнения документации	Отсутствие 1 нарушение, замечание 2 и более нарушений	+2 +1 0	ежемесячно
2	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 устное замечание 1 и более дисциплинарное взыскание	+2 +1 0	ежемесячно
3	Нарушение правил	Отсутствие	+2	ежемесячно

	внутреннего распорядка	1 устное замечание 1 и более дисциплинарное взыскание	+1 0	
4	Несвоевременность предоставления статистической отчетности	Отсутствие 1 и более случаев	+1 0	ежемесячно
5	Дефекты в системе сбора, объединения статистических сведений.	Отсутствие 1 нарушение, замечание 2 и более нарушений	+2 +1 0	ежемесячно
6	Соответствие ведения отчетной документации установленным требованиям	Отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
7	Нарушение исполнительской дисциплины, выполнение распоряжений администрации	Отсутствие 1 нарушение, замечание 2 и более нарушений	+2 +1 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности младшего медицинского персонала медицинского учреждения

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Дефекты в оформлении документации (хозяйственной)	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
7	Нарушения санитарно-эпидемиологических требований, в том числе использование СИЗ	Отсутствие 1 замечание 1 и более дисциплинарное взыскание	+2 +1 0	ежемесячно
3	Нарушения этики служебного поведения	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
4	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие 1 и более	+3 0	ежемесячно
5	Нарушение правил по охране труда и технике безопасности	Отсутствие 1 и более	+3 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

**Показатели и критерии оценки эффективности прочего персонала:
Начальник отдела закупок**

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
-------	---------------------------------------	----------	----------------	---------------

1	Проведение закупок конкурентными способами (запрос предложений, котировок, аукцион в электронной форме) не менее 75% от общего объема закупок	75% и более менее 75%	+2 0	ежемесячно
2	Соблюдение достоверности, сроков и порядка предоставления информации и отчетности в органы управления здравоохранением и иные инстанции	своевременно с нарушением срока	+1 0	ежемесячно
3	Выполнение плана размещения в объеме не менее 95 % от совокупного годового объема средств подлежащих размещению в текущем финансовом году	95% и более Менее 95%	+1 0	ежемесячно
4	Доля закупок, которые заказчик осуществил у субъектов малого предпринимательства и социально ориентированных некоммерческих организаций в отчетном году, в совокупном годовом объеме закупок (не менее 15%)	15% и более Менее 15%	+1 0	годовой
5	Первоначальное размещение средств бюджета (включая объем заключенных контрактов и опубликованных закупок) до 31 марта текущего года	До 31 марта После 31 марта	+1 0	ежемесячно
6	Отсутствие предписаний ФАС в адрес учреждения на размещение конкурсной документации и проведение конкурсных процедур	Отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
7	Соблюдение установленных сроков формирования адресных программ учреждения	Соблюдение 1 нарушение и более	+1 0	ежемесячно
8	Соблюдение установленных сроков и порядка заключения государственных контрактов,	Соблюдение 1 нарушение и более	+1 0	ежемесячно

	дополнительных соглашений, оформления итоговых актов.			
9	Отсутствие претензий со стороны надзорных органов и органов управления здравоохранения по организации работы службы размещения государственного заказа.	Отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушения 1 и более нарушений	+0,5 0	ежемесячно
11	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований, в том числе, использование средств индивидуальной защиты.	Отсутствие нарушения 1 и более нарушений	+0,5 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Начальник отдела АСУ

№ п\п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Ненадлежащее исполнение своих функциональных обязанностей, низкая исполнительская дисциплина	отсутствие 1 1 и более 0	+1 0	ежемесячно
2	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие 1 наличие 0	+1 0	ежемесячно
3	Нарушения этики служебного поведения	отсутствие 1 1 и более 0	+1 0	ежемесячно
4	Наличие обоснованных замечаний со стороны главного врача учреждения	отсутствие 2 1 и более 0	+2 0	ежемесячно
5	Нарушение правил по охране труда и технике безопасности	отсутствие 1 наличие 0	+1 0	ежемесячно
6	Наличие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения	отсутствие 2 1 и более 0	+2 0	ежемесячно
7	Несвоевременная подача отчетов и запрашиваемой информации	отсутствие 1 и более 0	+1 0	ежемесячно
8	Способность выполнять поручение при минимальном руководстве и	отсутствие 1 1 и более 0	+1 0	ежемесячно

	в короткие сроки			
9	Наличие замечаний по ведению заключенных контрактов	отсутствие 2 и более 0	+2 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Начальник технического отдела

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Соблюдение достоверности, сроков и порядка предоставления информации и отчетности в органы государственной власти, управления здравоохранением и иные инстанции	соблюдение	+1	ежемесячно
		не соблюдение	0	
2	Соблюдение установленных сроков составления и уточнения текущего и перспективного плана капитального и текущего ремонтов зданий и помещений учреждения	соблюдение	+1	ежемесячно
		не соблюдение	0	
3	Отсутствие претензий со стороны руководителей подразделений по выполнению заявок на внутренние ремонтные и эксплуатационные работы	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
4	Отсутствие претензий со стороны руководителей подразделений по организации работы автотранспорта	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
5	Отсутствие претензий со стороны руководителей подразделений по оперативному решению аварийных ситуаций	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
6	Работа с подрядчиками по содержанию и эксплуатации зданий, проведению ремонтных работ. Контроль за качеством оказываемых услуг и сроков проведения эксплуатационных и ремонтных работ	ведется	+1	ежемесячно
		не ведется	0	
7	Отсутствие предписаний за нарушение эксплуатации	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	

	зданий, инженерных сетей, медицинского оборудования			
8	Своевременный сбор необходимой информации для подготовки отчетов по экологическим вопросам и вывозу отходов от производственной деятельности	своевременно	+0,5	ежемесячно
		не своевременно	0	
9	Оперативное выполнение поставленных задач и поручений руководителя учреждения, ОЗ и КЗ	выполнение	+1	ежемесячно
		не выполнение	0	
10	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	
11	Отсутствие претензий со стороны надзорных органов, органов управления здравоохранением, руководителей подразделений по организации работы инженеров по эксплуатации здания, метрологии и медицинскому оборудованию	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
12	Отсутствие претензий со стороны руководителя учреждения по организации работ связанной с подготовкой сметных расчетов на ремонт помещений и коммерческих предложений в сфере проектных работ	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
13	Отсутствие претензий со стороны надзорных органов, органов управления здравоохранением, руководителей подразделений по организации ремонта медицинского оборудования	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
14	Отсутствие претензий со стороны надзорных органов, органов управления здравоохранением по организации доступной среды для ММГН	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
15	Оперативная подготовка	95% и более	+0,5	ежемесячно

	платежных документов по выполненным работам и услугам	менее 95%	0	
	ИТОГО:		12 баллов	

Заведующая канцелярией, секретарь, делопроизводитель

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Замечания по работе с входящей и исходящей корреспонденцией (регистрация, учет, хранение и т.д.)	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
2	Замечания по подготовке заседаний и совещаний, проводимых руководителем	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
3	Замечания по формированию дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечении их сохранности и сдаче в архив	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
4	Замечания по обеспечению кабинета руководителя необходимыми средствами организационной техники, канцелярскими принадлежностями	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
5	Замечания по приему посетителей, содействию оперативности рассмотрения просьб и предложений	отсутствие	+2	ежемесячно
		1 и более	0	
6	Соблюдение достоверности, сроков и порядка предоставления информации и отчетности в органы управления здравоохранением и иные инстанции	соблюдение	+2	ежемесячно
		не соблюдение	0	
7	Соблюдение сроков и порядка оформления проектов приказов по учреждению	соблюдение	+1	ежемесячно
		не соблюдение	0	
8	Оперативное выполнение поставленных задач и поручений руководителя учреждения, отдела здравоохранения, Комитета по здравоохранению	выполнение	+2	ежемесячно
		не выполнение	0	
9	Претензии со стороны надзорных органов и органов управления здравоохранения по деятельности канцелярии	отсутствие	+1	ежемесячно
		наличие	0	

	учреждения			
	ИТОГО:		12 баллов	

Специалист по кадрам

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
17	Укомплектованность учреждения врачебным персоналом (с учетом внешних совместителей) (не менее 70 процентов)	70% и более	+1	ежемесячно
		менее 70%	0	ежемесячно
18	Укомплектованность учреждения средним медицинским персоналом (с учетом внешних совместителей) (не менее 70 процентов)	70% и более	+1	ежемесячно
		менее 70%	0	ежемесячно
19	Доля врачей (с учетом внешних совместителей), имеющих квалификационную категорию, от численности всех врачей, имеющих стаж работы более 3-х лет (не менее 70 процентов)	70% и более	+1	ежемесячно
		менее 70%	0	ежемесячно
20	Доля среднего медицинского персонала (с учетом внешних совместителей), имеющих квалификационную категорию, от численности всех средних медицинских работников, имеющих стаж работы более 3-х лет (не менее 70 процентов)	70% и более	+1	ежемесячно
		менее 70%	0	ежемесячно
21	Проведение проверок соблюдения правил внутреннего трудового распорядка (не менее 1 в месяц)	1 и более	+1	ежемесячно
		менее 1	0	ежемесячно
22	Нарушение сроков подачи информации о вновь принятых сотрудниках и уволенных в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	ежемесячно
23	Штрафные санкции и замечания со стороны надзорных органов и органов управления здравоохранения по ведению кадровой	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	ежемесячно

	документации (трудовых договоров, должностных инструкций, дополнительных соглашений и т.д.), в т.ч., повлекших за собой финансовые либо другие санкции			
24	Обоснованные жалобы, заявления от работников учреждения на несвоевременную либо некачественно подготовленную документацию	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	ежемесячно
25	Нарушение сроков и порядка оформления проектов кадровых приказов по учреждению	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	ежемесячно
26	Внесение сведений о медицинских работниках медицинской организации в Федеральный регистр медицинских работников	100%	+1	ежемесячно
		менее 100%	0	ежемесячно
27	Штрафные санкции и замечания по ведению федерального реестра медицинских работников.	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	ежемесячно
28	Штрафные санкции и замечания со стороны надзорных органов и органов управления здравоохранения по деятельности учреждения по вопросам бронирования и ведению воинского учета	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	ежемесячно
29	Замечания по подготовке и оформлению по запросу работников и должностных лиц копий, выписок из кадровых документов, справок, информации о стаже, льготах, гарантиях, компенсациях и иных сведений о работниках	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	ежемесячно
30	Замечания по защите персональных данных сотрудников	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	ежемесячно
31	Замечания по оформлению приема, перевода и увольнения работников в соответствии с Трудовым	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	ежемесячно

	кодексом			
32	Замечания по оформлению ведению трудовых книжек, книги учета и движения трудовых книжек, вкладышей к ним	отсутствие	+0,5	ежемесячно
		1 и более	0	ежемесячно
	ИТОГО		12 баллов	

Специалист по охране труда

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда	осуществлялась	+1	ежемесячно
		не осуществлялась	0	
2	Переработка локальных нормативных актов по вопросам охраны труда в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные правовые акты, содержащие нормы охраны труда	осуществлялась	+1	ежемесячно
		не осуществлялась	0	
3	Выявление потребностей в обучении и планирование обучения работников по вопросам охраны труда	осуществлялось	+1	ежемесячно
		не осуществлялось	0	
4	Осуществление проверки знаний работников требованиям охраны труда	осуществлялась	+1	ежемесячно
		не осуществлялась	0	
5	Обоснованные замечания по работе с подразделениями по выполнению мер, направленных на охрану труда	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
6	Своевременная и качественная подготовка, и организация прохождения работниками медицинских осмотров	осуществлялась	+1	ежемесячно
		не осуществлялась	0	
7	Замечания по своевременному проведению первичного инструктажа	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
8	Замечания по ведению документации по охране труда	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	

9	Штрафные санкции и замечания со стороны контрольно-надзорных органов	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
10	Оперативное выполнение поставленных задач и поручений руководителя учреждения, отдела здравоохранения, Комитета по здравоохранению, руководителя отдела	выполнение	+2	ежемесячно
		не выполнение	0	
11	Соблюдение достоверности, сроков и порядка предоставления информации и отчетности в органы управления здравоохранением и иные инстанции	соблюдение	+1	ежемесячно
		не соблюдение	0	
ИТОГО:			12 баллов	

Бухгалтер

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Самостоятельное составление форм годовой, квартальной отчетности в вышестоящие органы. Работа с вышестоящими органами.	1 отчет более	+1 +2	квартал
2	Допущенные нарушения сроков предоставления форм годовой и квартальной отчетности, повлекшие за собой санкции	1 и более	0	квартал
3	Самостоятельное составление форм ежемесячной отчетности в вышестоящие органы. Предоставление данных по запросам внешних источников (справок)	1 и более	+1	ежемесячно
4	Допущенные нарушения сроков предоставления форм ежемесячной отчетности, повлекшие за собой санкции	1 и более	0	ежемесячно
5	Участие в подготовке годовой, квартальной отчетности в вышестоящие органы	1 и более	+2	квартал
6	Участие в подготовке ежемесячной отчетности в	1 и более	+1	ежемесячно

	вышестоящие органы			
7	Проведение внутреннего финансового контроля, взаимодействие с другими отделами	1 и более	+2	Ежемесячно
8	Проведение инвентаризаций, проверок сохранности материальных ценностей, работа с архивными документами	1 и более	+ 2	Ежемесячно
9	Выполнение поручений руководителя поликлиники, учредителя	1 и более	+ 2	Ежемесячно
10	Грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка	1 более	0	Ежемесячно
11	Грубое нарушение этики служебного поведения	1 и более	0	Ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Бухгалтер по расчетам с рабочими и служащими

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Самостоятельное составление форм годовой, квартальной отчётности в вышестоящие органы. Работа с вышестоящими органами.	1 отчет более	+1 +2	квартал
2	Допущенные нарушения сроков предоставления форм годовой и квартальной отчётности, повлекшие за собой санкции	1 и более	0	квартал
3	Самостоятельное составление форм ежемесячной отчётности в вышестоящие органы. Предоставление данных по запросам внешних источников (справок)	1 и более	+1	ежемесячно
4	Допущенные нарушения сроков предоставления форм ежемесячной отчётности, повлекшие за собой санкции	1 и более	0	ежемесячно
5	Участие в подготовке годовой, квартальной отчётности в вышестоящие органы	1 и более	+2	квартал
6	Участие в подготовке ежемесячной отчётности в	1 и более	+1	ежемесячно

	вышестоящие органы			
7	Проведение внутреннего финансового контроля, взаимодействие с другими отделами	1 и более	+2	Ежемесячно
8	Проведение инвентаризаций, проверок сохранности материальных ценностей, работа с архивными документами	1 и более	+ 2	Ежемесячно
9	Выполнение поручений руководителя поликлиники, учредителя	1 и более	+ 2	Ежемесячно
10	Грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка	1 более	0	Ежемесячно
11	Грубое нарушение этики служебного поведения	1 и более	0	Ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Бухгалтер по учету материальных ценностей

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Самостоятельное составление форм годовой, квартальной отчётности в вышестоящие органы. Работа с вышестоящими органами.	1 более	+1 +2	квартал
2	Допущенные нарушения сроков предоставления форм годовой и квартальной отчётности, повлекшие за собой санкции	1 и более	0	квартал
3	Самостоятельное составление форм ежемесячной отчётности в вышестоящие органы. Предоставление данных по запросам внешних источников (справок)	1 и более	+1	ежемесячно
4	Допущенные нарушения сроков предоставления форм ежемесячной отчётности, повлекшие за собой санкции	1 и более	0	ежемесячно
5	Участие в подготовке годовой, квартальной отчётности в вышестоящие органы	1 и более	+2	квартал
6	Участие в подготовке		+1	ежемесячно

	ежемесячной отчетности в вышестоящие органы	1 и более		
7	Проведение внутреннего финансового контроля, взаимодействие с другими отделами	1 и более	+2	Ежемесячно
8	Проведение инвентаризаций, проверок сохранности материальных ценностей, работа с архивными документами	1 и более	+ 2	Ежемесячно
9	Выполнение поручений руководителя поликлиники, учредителя	1 и более	+ 2	Ежемесячно
10	Грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка	1 более	0	Ежемесячно
11	Грубое нарушение этики служебного поведения	1 и более	0	Ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Экономист

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Наличие штрафных санкций и замечаний со стороны контрольно-надзорных органов	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
2	Невыполнение указаний главного врача и заместителя главного врача по экономическим вопросам	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
3	Несвоевременное проведение анализа финансово – экономической деятельности учреждения, отчетов в вышестоящие органы	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
4	Наличие нарушений, выявляемых в результате проверок контрольных органов и внутренних проверок	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
5	Нарушения правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
6	Нарушение правил по охране труда и технике безопасности	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
7	Нарушения санитарно-эпидемиологических требований, в том числе	Отсутствие 1 замечание 1 и более	+2 +1 0	ежемесячно

	использование СИЗ	дисциплинарное взыскание		
	ИТОГО:		12 баллов	

Экономист отдела закупок

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Наличие штрафных санкции и замечаний со стороны контрольно-надзорных органов	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
2	Наличие замечаний по контролю соблюдения законодательства при организации закупок	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
3	Доля закупок проведенных на электронной торговой площадке, в общем объеме государственных закупок	свыше 50% 10%-50% до 10%	+2 +1 0	ежемесячно
4	Наличие замечаний по проведению торгов и запроса котировок в соответствии с законодательством	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
5	Наличие замечаний по выполнению приказов и распоряжений руководства	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
6	Наличие замечаний по подготовке и предоставлению отчетов	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
7	Нарушения правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
8	Нарушение правил по охране труда и технике безопасности	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
9	Нарушения санитарно-эпидемиологических требований, в том числе использование СИЗ	Отсутствие 1 замечание 1 и более дисциплинарное взыскание	+2 +1 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Специалист отдела АСУ

№ п\п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Ненадлежащее исполнение своих функциональных обязанностей, низкая исполнительская дисциплина	отсутствие 2 1 и более 0	+2 0	ежемесячно

2	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие 2 наличие 0	+2 0	ежемесячно
3	Нарушения этики служебного поведения	отсутствие 2 1 и более 0	+2 0	ежемесячно
4	Наличие обоснованных замечаний со стороны начальника отдела АСУ	отсутствие 1 1 и более 0	+1 0	ежемесячно
5	Нарушение правил по охране труда и технике безопасности	отсутствие 2 наличие 0	+2 0	ежемесячно
6	Наличие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения	отсутствие 2 1 и более 0	+2 0	ежемесячно
7	Несвоевременная подача отчетов и запрашиваемой информации	отсутствие 1 и более 0	+1 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Слесарь - сантехник

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Наличие обоснованных замечаний по работе с подразделениями по выполнению ремонтных работ	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
2	Наличие обоснованных замечаний по своевременному устранению аварийных ситуаций и мелких ремонтных работ	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
3	Наличие обоснованных замечаний по своевременной подаче заявок на закупку товаров	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
4	Наличие обоснованных замечаний со стороны начальника технического отдела	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
5	Наличие обоснованных замечаний по ведению журнала заявок в подразделениях	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
6	Нарушения правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
7	Нарушение правил по охране труда и технике безопасности	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно

	ИТОГО:		12 баллов	
--	---------------	--	------------------	--

Слесарь - электрик

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Наличие обоснованных замечаний по работе с подразделениями по выполнению ремонтных работ	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
2	Наличие обоснованных замечаний по своевременному устранению аварийных ситуаций и мелких ремонтных работ	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
3	Наличие обоснованных замечаний по своевременной подаче заявок на закупку товаров	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
4	Наличие обоснованных замечаний со стороны начальника технического отдела	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
5	Наличие обоснованных замечаний по ведению журналов заявок в подразделениях	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
6	Нарушения правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
7	Нарушение правил по охране труда и технике безопасности	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Столяр, маляр-штукатур

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Наличие обоснованных замечаний по работе с подразделениями по выполнению ремонтных работ	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
2	Наличие обоснованных замечаний по своевременному устранению аварийных ситуаций и мелких ремонтных работ	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
3	Наличие обоснованных замечаний по своевременной подаче	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно

	заявок на закупку товаров			
4	Наличие обоснованных замечаний со стороны начальника технического отдела	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
5	Наличие обоснованных замечаний по ведению журналов заявок в подразделениях	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
6	Нарушения правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
7	Нарушение правил по охране труда и технике безопасности	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Водитель

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Наличие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
2	Необоснованный перерасход ГСМ	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
3	Наличие замечаний по техническому состоянию транспортного средства	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
4	Наличие штрафов ГИБДД	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
5	Наличие обоснованных замечаний со стороны начальника технического отдела	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
6	Нарушения правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
7	Нарушение правил по охране труда и технике безопасности при перевозке людей	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Инженер по эксплуатации зданий

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Наличие штрафных санкции и замечаний со стороны ОГВ и районной администрации при эксплуатации зданий	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
2	Наличие замечаний при соблюдении законодательства по	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно

	эксплуатации зданий			
3	Наличие обоснованных замечаний по своевременной подаче заявок на оказание услуг и формированию адресной программы капитального ремонта	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
4	Наличие замечаний по выполнению приказов и распоряжений руководства учреждения	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
5	Наличие замечаний по подготовке и предоставлению отчетов, соблюдение требований заключенных контрактов по содержанию и ремонтным работам в учреждении	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
6	Нарушения правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
7	Нарушение правил по охране труда и технике безопасности	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Инженер по медицинскому оборудованию

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Несвоевременная подача отчетов и запрашиваемой информации по медицинскому оборудованию	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
2	Наличие нарушений, выявляемых в результате проверок по заключенным контрактам на медицинское оборудование	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
3	Наличие замечаний по выполнению приказов и распоряжений руководства учреждения	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
4	Наличие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
5	Наличие замечаний по ведению медицинских регистров	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
6	Нарушения правил внутреннего трудового	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно

	распорядка			
7	Нарушение правил по охране труда и технике безопасности	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Инженер по метрологии

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Несвоевременная подача отчетов и запрашиваемой информации по средствам измерения	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
2	Наличие замечаний по ведению медицинских регистров	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
3	Наличие замечаний по ведению заключенных контрактов	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
4	Наличие замечаний по выполнению приказов и распоряжений руководства учреждения	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
5	Наличие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
6	Нарушения правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
7	Нарушение правил по охране труда и технике безопасности	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Техник

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Наличие замечаний по своевременности, правильности ведения бухгалтерского учета	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
2	Способность выполнять поручение при минимальном руководстве и в короткие сроки	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
3	Своевременная и достоверная подача информации для формирования заявок	отсутствие 1 и более	+2 0	
4	Наличие замечаний по оперативности и качеству выполнения поручений руководителя учреждения, начальника технического	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно

	отдела			
5	Наличие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения	отсутствие 1 и более	+2 0	ежемесячно
6	Нарушения правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
7	Нарушение правил по охране труда и технике безопасности	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

Уборщица

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Наличие обоснованных замечаний по выполнению распоряжений руководства учреждения, начальника технического отдела	отсутствие 1 и более	+3 0	ежемесячно
2	Наличие обоснованных замечаний по качеству выполняемых работ	отсутствие 1 и более	+4 0	ежемесячно
3	Выполнение дополнительной и срочной работы	выполнение не выполнение	+3 0	ежемесячно
4	Нарушения правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
5	Нарушение правил по охране труда и технике безопасности	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
	ИТОГО:		12 баллов	

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного
комитета
СПб ГБУЗ «Поликлиника №37»

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
СПб ГБУЗ «Поликлиника №37»

_____ **Е.А. Зверинцева**

_____ **А.В. Ким**

«_____» _____ **2024 года**

«_____» _____ **2024 года**

Соглашение по охране труда на 2025-2027 г.г.

№ п/п	Наименование мероприятия	Затраты тыс. руб.	Срок выполнения	Ответственные за организацию выполнение мероприятия	Примечание
1	Произвести замер сопротивления изоляции в структурных подразделениях	36,0	IV квартал 2025	Начальник технического отдела	
		36,0	IV квартал 2026		
		36,0	IV квартал 2027		
2	Выполнить работы по обеспечению нормального теплового режима на рабочих местах (утепление окон, дверей, приобретение радиаторов)	30,0	III-IV квартал 2025	Начальник технического отдела	
		30,0	III-IV квартал 2026		
		30,0	III-IV квартал 2027		
3	Обеспечить работы по приведению искусственного освещения на рабочих местах (замена, очистка и протирка осветительной аппаратуры)	25,0	I-IV квартал 2025	Начальник технического отдела	
		25,0	I-IV квартал 2026		
		25,0	I-IV квартал 2027		
4	Обеспечить приведение ремонтных работ помещений с рабочими местами в соответствие с требованиями охраны труда (ремонт полов, дверей, окон)	90,0	II-IV квартал 2025	Начальник технического отдела, руководители структурных подразделений	
		90,0	II-IV квартал 2026		
		90,0	II-IV квартал 2027		

5	Обеспечить работников необходимой специальной одеждой и средствами индивидуальной и коллективной защиты	1 724,9 1 724,9 1 724,9	II-IV квартал 2025 II-IV квартал 2026 II-IV квартал 2027	Руководители структурных подразделений, заведующие хозяйством	
6	Оформить производственное оборудование и коммуникации опознавательной окраской и знаками безопасности в соответствии с требованиями	30,0 30,0 30,0	I-IV квартал 2025 I-IV квартал 2026 I-IV квартал 2027	Начальник технического отдела, инженер по эксплуатации зданий и сооружений	
7	Обеспечить техническое обслуживание вентиляционных установок	94,4 94,4 94,4	I-IV квартал 2025 I-IV квартал 2026 I-IV квартал 2027	Начальник технического отдела	
8	Приобрести стенды и плакаты для оформления в структурных подразделениях уголков по охране труда	40,0 40,0 40,0	I-IV квартал 2025 I-IV квартал 2026 I-IV квартал 2027	Заместитель главного врача по экономическим вопросам, специалист по охране труда	
9	Организовать и провести СОУТ (спец. оценка условий труда)	97,6 - -	2025 2026 2027	Заместитель главного врача по кадрам, специалист по охране труда, представители Профкома	
10	Обеспечить обучение по охране труда (очередное 1 раз в 3 года) с проверкой знаний по требованиям охраны труда и внеочередное обучение по охране труда	9,0 60,0 9,0	2025 2026 2027	Специалист по охране труда	
11	Обеспечить выполнение плана мероприятий по	- 55,0 35,0	2025 2026 2027	Начальник технического отдела,	

	результатам СОУТ			представители Профкома	
12	Реализация технико-технологических мероприятий	1 941,0 1 941,0 1 941,0	2025 2026 2027	Начальник технического отдела, представители Профкома	
13	Реализация организационных мероприятий	1 186,5 1 186,5 1 186,5	2025 2026 2027	Специалист по охране труда, представители Профкома	
14	Реализация санитарно-гигиенических мероприятий	628,1 628,1 628,1	2025 2026 2027	Руководители структурных подразделений, заведующие хозяйством	

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного
комитета
СПб ГБУЗ «Поликлиника №37»

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
СПб ГБУЗ «Поликлиника №37»

_____ Е.А. Зверинцева

_____ А.В. Ким

«_____» _____ 2024 года

«_____» _____ 2024 года

Нормы выдачи СИЗ

Пункты Единых типовых норм, основание выдачи СИЗ	Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)
783	Водитель автомобиля			
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.
812	Врач-инфекционист			

		Одежда специальная защитная	Одежда специальная для ограниченной защиты от токсичных веществ	1 шт.
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
			или	
			Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов	до износа
			или	
			Средства индивидуальной защиты органов дыхания с принудительной подачей воздуха	до износа
815	Врач клинической лабораторной			

	диагностики			
		Одежда специальная защитная	Одежда специальная для ограниченной защиты от токсичных веществ	1 шт.
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от растворов кислот и щелочей	2 пары
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей полумаской	до износа
			или	
			Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов	до износа
			или	
			Противогазовые средства индивидуальной защиты органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов	до износа
			или	

			Средства индивидуальной защиты органов дыхания с принудительной подачей воздуха	до износа
818	Врач-оториноларинголог			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
822	Врач-рентгенолог			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	определяется документами изготовителя
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства	Обувь специальная для	1 пара

		защиты ног	защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
823	Врач скорой медицинской помощи			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
826	Врач стоматолог-терапевт			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.

			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
829	Врач-терапевт			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства	Противоаэрозольные и	до износа

		защиты органов дыхания	противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	
830	Врач-терапевт подростковый			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
831	Врач-терапевт участковый			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	

			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
835	Врач-эндоскопист			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	до износа
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.

		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
836	Врач-эпидемиолог			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			Одежда специальная для ограниченной защиты от токсичных веществ	определяется документами изготовителя
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
			или	

			Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов	до износа
			или	
			Средства индивидуальной защиты органов дыхания с принудительной подачей воздуха	до износа
997	Дворник			
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
1491	Кастелянша			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара

2435	Медицинская сестра (медицинский брат)			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
2436	Медицинская сестра (медицинский брат) процедурной			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	до износа

		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
			или	
			Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	до износа
4274	Рентгенолаборант			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	определяется документами изготовителя

		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	
			Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) и от скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
4322	Санитарка			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4477	Сестра-хозяйка			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар

		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4561	Слесарь-сантехник			
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
4581	Слесарь-электрик			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года
			Белье специальное термостойкое	
			или	
			Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических	1 пара

			воздействий (ударов), термических рисков электрической дуги	
			Обувь специальная диэлектрическая	определяется документами изготовителя
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар
			Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами изготовителя
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт.
			Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года
4709	Старший врач станции (отделения) скорой медицинской помощи			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных	1 пара

			загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
4727	Столяр			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, проколов)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органа слуха	Противошумные вкладыши (беруши) или противошумные наушники, включая активные, и их комплектующие	определяется документами изготовителя
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства	до износа

			индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	
4732	Вахтер			
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4932	Уборщик производственных и служебных помещений			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4980	Фельдшер скорой			

	медицинской помощи			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
4982	Фельдшер			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных	1 пара

			загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа