**Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн»**

| |
|---|
| Принят на конференции трудового коллектива<br>05 февраля 2018 гола<br>Протокол № 3 |
| Вступает в силу<br>«05» февраля 2018 г. |

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн»

## на 2018-2020 годы

**ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ**

**Начальник госпиталя**

_____ И.Л. Лукьянова

**ОТ РАБОТНИКОВ**

**Председатель профсоюза**

_____ О.В. Лепина

Регистрационный
№ 16 от «16» апреля 2018 г.

**г. Симферополь, 2018.**

## 1. Общие положения

Настоящий Коллективный Договор (далее Договор) разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10- ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Конституцией Республики Крым, Законом Республики Крым «О профессиональных союзах», «Отраслевым соглашением по государственным бюджетным, государственным автономным, и государственным казенным учреждениям, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым на 2018-2020 годы».

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

**работники** Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн» именуемые далее — «Работники», интересы которых представляет первичная организация профсоюза Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн» в лице председателя Лепиной Ольги Владимировны, именуемого далее - «Профсоюзный комитет».

**работодатель**, в лице начальника Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн» Лукьянова Игоря Леонидовича, именуемый далее «Работодатель».

1.2. **Коллективный договор** является локальным **нормативно – правовым актом**, регулирующим социально – трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемым между полномочными представителями работников и работодателя социального партнерства в пределах их компетенции. Договор содержит взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, режимов труда и отдыха, содействия занятости, повышения квалификации работников, условий и охраны труда, мер социальной поддержки, гарантий и компенсаций, гарантий социально – экономических и трудовых прав молодых работников, развития социального партнерства, обеспечения гарантий и прав Профсоюза в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов первичной профсоюзной организаций.

1.3. Настояний Коллективный договор предусматривает более высокий уровень социальной защищенности Работников по сравнению с установленными законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Республики Крым.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на Работодателя и всех Работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн» (далее – учреждение), а также на работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен добровольно в целях соблюдения норм законодательства, на основе свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.6. Настоящий коллективный договор не ограничивает права трудового коллектива в расширении социальных льгот и гарантий при наличии внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской деятельности.

1.7. Законодательные и другие нормативные правовые акты Российской Федерации и Республики Крым, локально-нормативные акты госпиталя принятые в период действия настоящего Договора, улучшающие правовое и социально – экономическое положение работников учреждения, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с момента вступления их в силу.

1.8. Принятые Сторонами изменения или дополнения к коллективному договору оформляются изменениями, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора и доводится до сведения всех Работников учреждения.

1.9. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации права и обязанности Сторон настоящего коллективного договора сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

1.10. В период действия настоящего Договора стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения (забастовок).

1.11. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора в рамках должного финансирования.

1.12. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Коллективный договор вступает в силу с 05.02.2018 и действует до 05.02.2020 включительно. Коллективные переговоры по разработке и продлению или заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 ноября 2020 года.

1.14. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и уточнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Договора, заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.15. Стороны Договора обеспечивают доведение текста Договора до всех работников учреждения в течение 1 месяца с даты вступления его в силу.

## 2. Обязательства сторон коллективного договора.

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, необходимостью создания Работникам учреждения здоровых и безопасных условий труда, улучшая их социально-экономические положения, Стороны договорились:

2.1. Не допускать принятия обязательств в коллективный договор, ухудшающих положение Работников учреждения по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

2.2. При необходимости включать членов профкома в комиссии по подготовке локальных нормативно-правовых актов госпиталя, программ, относящихся к сфере социально-экономических и трудовых отношений.

2.3. Способствовать повышению квалификации Работников учреждения и улучшению качества медицинских услуг.

2.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства по профессиям «Лучшая медицинская сестра года», «Лучший врач года», «Лучшее отделение года», «Лучший сотрудник административно-хозяйственной части».

2.5. Учитывать мнение Профкома при выдвижении Работников учреждения на присвоение государственных, региональных, ведомственных и отраслевых наград, а также почетных званий.

2.6. Работодатель признает Профсоюзный комитет полномочным представителем трудового коллектива в переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений в учреждении. Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения.

2.7. Исключительными правами Работодателя является планирование, управление и контроль производственной деятельности госпиталя.

Работодатель информирует Профсоюзный комитет о задачах учреждения на год, доводит до ее сведения план работы и ход выполнения его, важные

технологические и организационные изменения, предоставляет Профкому по его запросам информацию о численности, составе Работников, размерах средней заработной платы, показателях условий и охраны труда.

2.8. Работодатель и Профком принимают усилия к тому, чтобы все возникшие споры решались в коллективе путем взаимных консультаций и переговоров.

## 3. Трудовые отношения

3.1. Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работниками, в соответствии с которым, Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном объеме выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашениям трудовую функцию, соблюдать действующие в учреждении Правила внутреннего распорядка, локально-нормативные акты госпиталя, приказы по госпиталю (Приложение №1)

Работодатель гарантирует оплату труда каждого Работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

3.2. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и индивидуальным трудовым договором («Эффективного контракта»), заключаемым с каждым работником госпиталя по форме, установленной Трудовым кодексом Российской Федерации,

3.3. При приеме на работу с Работником в соответствии со ст. 67 ТК РФ заключается трудовой договор в двух экземплярах в письменной форме на неопределенный срок для постоянно работающих.

С работниками пенсионного возраста; с работниками, принимающимися на работу как внешними и, так и внутренними совместителями; с работниками, являющимися инвалидами по предварительному соглашению сторон, могут быть заключены срочные трудовые договора, на срок по предварительной договоренности сторон.

3.4. Прием на работу Работников может производиться на конкурсной основе. Локально-нормативный акт госпиталя «Положение о конкурсе» утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом.

3.5.Срочные трудовые договоры могут заключаться с Работниками, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ.

3.6.Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

По соглашению сторон (по совместной инициативе сторон) либо по инициативе работодателя в госпитале к вновь принимаемым работникам может быть установлен срок испытания, с продолжительностью не более, чем установлено действующим трудовым законодательством российской Федерации, Республики Крым. Срок испытания исчисляется с момента начала работы, с целью проверки работника поручаемой работе (ст.70 Трудового кодекса РФ.). Работник понимает, что период испытательного срока - считается испытательным сроком, который дает Работодателю возможность оценить профессиональные навыки работника. Если по истечении испытательного срока, либо до этого Работодатель сочтет, что работник не соответствует занимаемой ему должности, то Работодатель имеет право уволить работника согласно норм Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 71 ТК РФ), без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты ему выходного пособия.

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

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

3.7. Введение, замена и пересмотр норм и условий оплаты труда, принимаются Работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

3.8. При направлении Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

3.9.В случае предстоящего сокращения численности штата или сокращении штата Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представить в Профком проекты приказов о сокращении численности штата, планы-графики высвобождения Работников, список сокращенных должностей и Работников, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

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

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении 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 случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней,

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором на срок по взаимному соглашению сторон, а именно

- ✓ -лицам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, аспирантуры и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам;
- ✓ лицам, работающим по совместительству, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше на работе по совместительству, чем продолжительность отпуска по основному месту работы;
- ✓ работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- ✓ работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- ✓ одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- ✓ отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.
- ✓ в связи с вступлением в брак сотрудника - 5 дней;
- ✓ переезд на новое место жительства -2 дня;
- ✓ в связи со смертью близких родственников -5 дней
- ✓ родителям, имеющим детей - школьников первого класса - 1 день - 1 сентября.

Стороны договорились, что при уменьшении объема работ, Работодатель дает разрешение Работнику по его заявлению на отпуск без сохранения заработной платы, за Работником сохраняется непрерывный трудовой стаж, если, перерыв в работе не превысил трех месяцев или на работу на неполный рабочий день.

3.11. Работникам, получившим уведомление о расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата Работников учреждения, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (не менее 4 часов в неделю).

3.12. Устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

3.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перевод на другую работу у Работодателя допускается только с письменного согласия Работника, которое излагается к заявлению на имя Работодателя, с просьбой о переводе на иную работу.

Не требует согласия Работника перемещение его у того же Работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72.1.Трудового кодекса Российской Федерации);

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст.72.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также

в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 73 Трудового кодекса Российской Федерации)

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовой договор с заместителями начальника госпиталя и главным бухгалтером, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях

работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае, когда причины, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.15. Временный перевод на другую работу, по инициативе Работодателя при необходимости возможен, на срок до одного месяца с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.14. Общие основания прекращение трудового договора (ст. 77 ТК РФ):

1. Соглашение Сторон – ст. 78 ТК РФ.
2. Истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из Сторон не потребовала их прекращения.
3. Расторжение трудового договора по инициативе Работника – ст. 80 ТК РФ.
4. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя - ст. 81 ТК РФ.
5. Перевод Работника по его просьбе или его согласия на работу к другому Работодателю.
6. Отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения.
7. Отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора – ст. 74 ТК РФ.
8. Отказ Работника от перевода на другую работу необходимую ему в соответствии с медицинским заключением – части 3, 4 ст. 73 ТК РФ.
9. Отказ Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность часть 2 ст. 72.1 ТК РФ.
10. Обстоятельства, не зависящие от воли Сторон – ст. 83 ТК РФ.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность) - ст. 84.1 ТК РФ.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора соответственно с п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата Работников учреждения), п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) и п. 5 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) с Работником, являющимся членом Профсоюза, Работодатель направляет в Профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для применения указанного решения.

Профком в течение 7 рабочих дней рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением Работодателя, он в течение 3-х дней проводит с Работодателем переговоры. При не достижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении 10 дней со дня направления в Профком приказа имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда (ст. 373 ТК РФ).

При принятии решения о сокращении численности или штата Работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение приведет к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий. Увольнение членов Профсоюза по пунктам 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного Профсоюзного органа.

3.15. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3.16. Стороны договорились совместно действовать по достижению соблюдения гарантий работникам госпиталя по охране труда, в том числе своевременному осуществлению специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, согласно согласно норм Трудового кодекса Российской Федерации, норм Федерального Закона от 28 декабря 2013 года №426 –ФЗ «О специальной оценке труда», норм Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием федерального закона «О специальной оценке условий труда», норм Отраслевого соглашения государственным бюджетным автономным и государственным казенным учреждениям, находящимся в введении Министерства здравоохранении Республики Крым на 2016-2018 года

Стороны договорились, совместно действовать для сохранения для и реализации Работниками права на здоровье и безопасные условия труда, льготное пенсионное обеспечение, льготы и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

## 4. Рабочее время и время отдыха.

*Стороны договорились:*

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка госпиталя и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст.91 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени устанавливается:

4.1.1. **39-часовая рабочая неделя** для врачебного и среднего медицинского персонала терапевтического отделения, кардиологического отделения, неврологического отделения, отделения физиотерапии и реабилитации, кабинета эндоскопической диагностики, кабинета ультразвуковой диагностики, кабинета функциональной диагностики; общегоспитального медицинского персонала; для среднего медицинского персонала: поликлинического отделения, приемного отделения поликлинического отделения, стоматологического кабинета, регистратуры поликлинического отделения (ст. 350 ТК РФ):

4.1.2. Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени после проведения специальной оценки труда (ст. 94 ТК РФ, Постановление РФ от

14.02.2003г. №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности (или) специальности».):

- **36-часовая рабочая неделя** для врачебного и среднего медицинского персонала клинико- диагностической лаборатории;

**-33-часовая рабочая неделя** для врачей поликлинического отделения и стоматологического кабинета;

- **30-часовая рабочая неделя**: для врачебного, среднего медицинского персонала, младшего медицинского персонала рентгена-диагностического кабинета.

Продолжительность рабочего времени может изменяться согласно результатов специальной оценки условий труда, установлении вредных условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации

4.1.3. 40-часовая рабочая неделя для остальных работников, не указанных в п.4.1.1, 4.1.2 настоящего Коллективного договора.

4.2. Для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, не должна превышать 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ) для инвалидов III группы нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

Работникам инвалидам госпиталя сокращается продолжение рабочей недели на 1 час.

4.3. К работе в ночное время, не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста 18 лет;
- инвалиды I и II группы (согласно комиссии МСЭК);
- других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

Женщины имеющие детей в возрасте до 3-х лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга супруги) детей в возрасте до 5-ти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.4. В соответствии со статьей 99 Трудового Кодекса РФ **сверхурочная работа** - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Привлечение к сверхурочным работам производиться работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить(закончить) начатую работу, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращением работ для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа госпиталя.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам:

- беременных женщин;
- работников, в возрасте до 18 лет;
- других категорий работников соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.5. Для Работников госпиталя устанавливается 5- дневная рабочая неделя за исключением медицинского персонала, работающего по графикам сменности в отделениях стационара. Продолжительность рабочей смены не может превышать 12 часов. Работа в течение двух смен подряд запрещается. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие, работником, отвечающим за его составление (ст.103 ТК РФ). В исключительных случаях возможно увеличение продолжительности рабочей смены до 24 часов на основании законодательства РФ, с предварительного согласия работника.

4.6. Осуществление работы дежурных врачей врачей-анестезиологов-реаниматологов кардиологического отделения, медицинских сестер палатных отделений стационара, младших медицинских сестер по уходу за больными стационаров осущевствляется по графикам сменности утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом госпиталя. Работник должен быть и не позднее чем за месяц до начала смены, ознакомлен с графиком сменности Работником, отвечающим за составление его проекта и осуществления контроля за его исполнением (в кардиологическим, терапевтическом, неврологическом отделениях –старшими медицинскими сестрами отделений (при их отсутствии (отпуск, болезнь, командировка) лицами их замещающими). Контроль за исполнением данного обязательства возлагается на заведующих отделений (а случае их отсутствия, лицами их замещающими)

4.7. Осуществление работы Работниками пищеблока госпиталя: повара, кухонные рабочие согласно графикам сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работник должен быть и не позднее чем за месяц до начала смены, ознакомлен с графиком сменности Работником, отвечающим за составление его проекта и осуществления контроля за его исполнением - шеф-поваром хозяйственно-обслуживающего персонала (при его отсутствии (отпуск, болезнь, командировка) лицом его замещающим. Контроль за исполнением данного обязательства возлагается на заведующего хозяйством хозяйственно-обслуживающего персонала.

4.8. Для оказания первичной медико-санитарной помощи может, по приказу начальника госпиталя осуществляется выезд мобильной врачебной бригады врачей

поликлинического отделения, согласно графиками выездов, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работник должен быть и не позднее чем три дня до начала выезда, ознакомлен с приказом о выезде мобильной бригады заведующим поликлиническим отделением (при его отсутствии (отпуск, болезнь, командировка) лицом его замещающим. Контроль за исполнением данного обязательства возлагается на секретаря руководителя общегоспитального немедицинкого персонала госпиталя.

4.9. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка госпиталя.

Время начала и окончание рабочего времени по предварительному соглашению сторон трудового договора в исключительных случаях может изменяться, с согласования профсоюза госпиталя, путем издания приказа начальника госпиталя об изменении режима дня конкретному работнику, и заключения соглашения к трудовому договору работника об изменении режима рабочего времени.

4.10. Работники вправе осуществлять работу по совместительству – это выполнение другой оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Продолжительность работы по совместительству в течении месяца устанавливается по соглашению сторон между работником и работодателем и по каждому трудовому договору не может превышать:

- для медицинских и фармацевтических работников- половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
- для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячная норма рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю-16 часов работы в неделю;
- для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

В отношении продолжительности работы совместителей (как внутренних, так и внешних) в госпитале применяются ст.282 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры), Постановления Совета Министров Республики Крым от 28 ноября 2017 года №640 «Об утверждении Порядка установления продолжительности работы по совместительству для врачей и среднего медицинского персонала в государственных учреждениях здравоохранения Республики Крым», локально-нормативного акта госпиталя «Положения об установлении продолжительности работы по совместительству медицинского персонала в ГБУЗ РК «КРКГВВ».

4.11. Устанавливается время для приема пищи:

- врачам, среднему, младшему медперсоналу стационаров, поликлинического отделения, стоматологического кабинета, рентген-диагностического кабинета, клинико-диагностической лаборатории 20 минут, которое включается в рабочее время. Руководители структурных подразделений обязаны в период перерыва для приема пищи работника обеспечить сменность дежурств на постах;
- Работникам с 40 часовой рабочей неделей 30 минут с 12.00 ч. до 12.30 ч, которое не включается в рабочее время.

4.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. (ст. 95 ТК РФ)

4.12. Руководители подразделений обязаны обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым Работником. Контроль за выполнением данного обязательства возлагается на главного бухгалтера госпиталя, либо по его распоряжению на иного работника бухгалтерии госпиталя.

4.13.Работодатель вправе привлекать Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочной работе в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством;

4.14. Работникам устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью **28 календарных дней** в соответствии с графиками отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения Профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до наступления календарного года (статья123 ТК РФ).

4.15. Работникам с ненормированным рабочим днем (перечень утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, согласно действующего в госпитале локально-нормативного акта «Положения о ненормированном рабочем дне и предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в ГБУЗ РК «КРКГВВ», в соответствии со ст.ст. ст. 97, 101, 116, 119, 126 ТК РФ Трудового одекса Российской Федерации, норм Постановления Правительства Российской к Федерации от 11 декабря 2002 года № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета», с учетом мнения представительного органа работников в порядке ст. 372 Трудового кодекса Российской

4.16. Работникам занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, после поведения специальной оценки условий труда рабочего

Работникам, осуществляющих свою деятельность на рабочих местах, где по результатам специальной оценки труда условия труда отнесены к вредным условиям, а именно установлен **подкласс вредности 3.2** и выше - устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 7 **календарных дней**, за фактически отработанное время. Врачам, осуществляющим деятельность в рентгено-диагностичексим кабинете, устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – **10 календарных дней** (Приложение № 7 к настоящему Коллективному договору.).

Согласно ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации не допускается замена денежной компенсацией ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением случаев выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

Для отпусков за вредные условия труда предусмотрено, что в стаж работы для него включается только отработанное время в этих условиях.

4.17. Работникам, являющимися инвалидами устанавливаются: ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (согласно ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 №181-ФЗ, норм Трудового кодекса Российской Федерации. Причем удлиненный отдых полагается независимо от того, был ли работник инвалидом в течение всего года.

Согласно Закона Российской Федерации от 15 мая 1991 года №1244-1 «О Социальной защите подвергшихся воздействию радиации граждан после аварии на ЧАЭС» работникам, которые, предоставили документы, согласно действующего законодательства- дополнительно устанавливается: ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск **14** календарных дней, которые предоставляются Работнику согласно Правил оплаты дополнительного оплачиваемого отпуска и предоставления единовременной компенсации на оздоровление, выплачиваемой одновременно с дополнительным оплачиваемым отпуском граждан, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС», утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 03 марта 2007 года №136. Предоставляемый дополнительный отпуск не продлевается на праздничные дни; при временной нетрудоспособности не разделяется; не переносится на следующий год, не заменяется денежной компенсацией (кроме увольнения работника); может быть

совмещен с основным ежегодным оплачиваемым отпуском или предоставлен отдельно о него.

4.18. Отпуск при работе по совместительству предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительсву работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения ему заработной платы соответствующей продолжительности (т.286 Трудового кодекса Российской Федерации).

Право на использование отпуска за первый год работы предоставляется Работнику по истечении первых шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя, отпуск за второй и последующие годы – в соответствии с графиком отпусков работников Работодателя, утверждаемым в порядке, установленном Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения Профсоюзным комитетом.

4.19. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.20. В связи с невозможностью предоставить Работнику оплачиваемый отпуск, ему при увольнении выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

4.21. При желании Работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период, либо до истечения шестимесячного срока работы, он обязан предупредить об этом Работодателя в письменном виде не позднее чем за 2 недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

4.22. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться, при условии соблюдения п.4.21. настоящего Коллективного договора, при этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.23. Отпуск без сохранения заработной платы работнику предоставляется согласно п. 3.10. настоящего коллективного договора. Перенесение данного отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 Трудового кодекса РФ).

4.24. В дни сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра Работник освобождается от работы (статья 186 ТК РФ). В случае, если по соглашению с Работодателем Работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными или опасными условиями труда, когда выход Работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов Работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

## 5. Условия работы. Охрана и безопасность труда.

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

5.2. Для реализации этих задач стороны договорились осуществлять ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные за осуществление должностные лица указываются в соглашении по охране труда (Приложение № 3 к настоящему Коллективному договору)

Работодатель:

5.2.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.212 Трудового кодекса РФ, согласно локального нормативного акта «Положение о системе управления охраной труда».

5.2.2. Создает на паритетной основе совместно с профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.2.3. Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.

5.2.4. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 0,2 процента от фонда оплаты труда (согласно Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2012 года №580н «Об утверждении 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 ( с изменениями и дополнениями).

5.2.5. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда согласно Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2012 года № 580н «Об утверждении 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 ( с изменениями и дополнениями).

5.2.6.Для всех поступающих на работу лиц проводит инструктаж по охране труда, организовывает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим.

5.2.7. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы (Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003г №1/29 «Об утверждении порядка Обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (с изменениями и дополнениями).

5.2.8. Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах, согласно действующего законодательства РФ.

5.2.9. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с профкомом.

5.2.10. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах (Федеральный закон Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда").

5.2.11. Предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ и локально-нормативными актами Госпиталя, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, следующие компенсации:

- ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск (Приложение №7 коллективного договора);
- повышенная оплата труда (Приложение №8 коллективного договора).

5.2.12.Обеспечивает работников бесплатной сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложения № 2 коллективного договора);

5.2.13. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.2.14. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в порядке и на условиях согласно действующего законодательства.

5.2.15. При наличии достаточного финансово-экономического положения госпиталя обеспечивает прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185 ТК РФ).

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

- ✓ не привлекает к работам в сверхурочное время и работам в выходные дни, не направляет в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- ✓ ограничивает применение труда женщин на работах в ночное время;
- ✓ выделяет рабочие места исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

5.2.17. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- ✓ исключает использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- ✓ по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливает индивидуальные режимы труда.

5.2.18. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет (Постановление Минтруда России от 24.10.2002 N 73 (ред. от 14.11.2016) "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях").

5.2.19. Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере два должностных оклада – должности которой занимал работник, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

5.2.20 Оказывает содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

5.2.21. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

**5.3. Работники обязуются:**

5.3.1.Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

5.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

5.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения госпиталя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (или отравления).

5.3.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, до устранения нарушений.

**5.4. Профком обязуется:**

5.4.1. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором и соглашениями.

5.4.2. Принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда.

5.4.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками.

5.4.4. Разрабатывать рекомендации, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

5.4.5. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

5.4.6. Обеспечивать контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве.

## 6. Оплата труда и заработная плата.

*Стороны договорились:*

6.1. Оплата труда производится согласно «Положению об оплате труда» (Приложение №8 к настоящему Коллективному договору).

6.2. Формирование структуры заработной платы Работников осуществлять, согласно ТК РФ.

6.3. Обеспечить гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым.

6.4. По письменному заявлению Работников (членов профсоюза) Работодатель гарантирует ежемесячное удержание и перечисление из их зарплаты ежемесячных взносов в размере 1 % на счет Профсоюзной организации.

6.5. Производить выдачу Работнику расчетных листов с указанием составных частей заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период; размеров иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежных компенсаций за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику; размера и оснований произведенных удержаний; общей денежной суммы, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

6.6. Каждый Работник имеет право получить информацию об оплате труда, отчислениях и пособиях в бухгалтерии госпиталя в дни и часы, установленные для справок. Работники бухгалтерии обязаны доводить до сведения Работников льготы по вопросам о начисления зарплатой платы, а также по вопросам налогообложения, проводить оплату труда Работников в порядке, установленном законодательством

6.7. Работники госпиталя имеют право (по их заявлению) на получение заработной платы по банковским картам. Для получения Работников учреждения банковских карт, Работодатель обязан заключить с банком и оплачивать затраты по зачислению сумм зарплаты и прочих денежных доходов Работников учреждения на их счета банковских карт в банке. Выплата заработной платы производится в согласно норм, установленных в «Положении об оплате труда» приложению № 8 к данному Коллективному договору.

6.8. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за соблюдением порядка начисления и выплаты зарплаты, начисления налогов, за правильностью оформления графиков работы и табелей.

6.9. Работодатель обязуется при разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников, учитывать мнение Профсоюзного комитета.

6.10. При прекращении трудового договора, выплата суммы за фактически отработанное время за увольнение, причитающаяся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

## 7. Социальные гарантии и льготы (при достаточном финансировании)

*Стороны договорились:*

7.1. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на уменьшение заболеваемости и травматизм.

7.2. Работодатель обеспечивает Работникам организацию и прохождение ими обязательных медицинских профилактических осмотров, (ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации) на условиях и в порядке согласно действующего локально-нормативного акта госпиталя «Положения об организации прохождения работниками ГБУЗ РК «КРКГВВ обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров».

7.3. Работодатель обеспечивает работникам госпиталя и их ближайшим родственникам [супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и сестры, дедушка, бабушка и внуки] медицинское обслуживание и обследование в госпитале в рамках страховой медицины.

7.4. Работодатель обязуется создать все условия для прохождения Работниками ежегодной диспансеризации.

7.5. Работодатель обеспечивает оздоровление выявленных при диспансеризации больных сотрудников, используя для этих целей палаты в отделениях (Приложение №4 к настоящему Коллективному договору).

7.6. На работах с вредными условиями труда бесплатно выдаются кисломолочные продукты и соки с пектином, если это предусмотрено результатами специальной оценки условий труда.

7.7. Считать ветеранами госпиталя сотрудников, проработавших в госпитале 25 и более лет. Оставить за ветеранами госпиталя право на амбулаторное обслуживание и в необходимых случаях стационарное лечение в госпитале.

7.8. Работникам госпиталя один раз в год может предоставляется материальная помощь в размере должностного оклада на оздоровление к ежегодному основному или дополнительному отпуску.

7.9. В связи с отсутствием в штатном расписании должностей грузчиков, курьеров дополнительно устанавливать компенсационные доплаты, в порядке ст. 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации, за выполнение работ, не оговоренным трудовым договором , а именно осуществление погрузочно-разгрузочных работы, за фактически отработанное время соответствии перечнем должностей: подсобный рабочий; водитель автомобиля легкового, водитель автобуса, слесарям-сантехникам, электромонтерам; уборщикам производственных и служебных помещений, уборщику территории, сторожам, вахтерам.

7.10. Выделение единовременной премии к профессиональному празднику «День медицинского работника».

7.11. Выделение материальную помощь из средств Профкома в зависимости от материального состояния Работника - члена профсоюза (смерть Работника и ближайших родственников – мать, отец, дети, супруги), в зависимости от финансово-экономического состояния бюджета профкома.

## 8.Социальная защита молодежи.

*Стороны договорились:*

8.1. Организовывать мероприятия в рамках социальной программы «Молодые специалисты госпиталя» (Приложения № 5 к настоящему Коллективному договору).

8.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

8.3. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

8.4. Осуществлять систематическое поощрение молодежного актива учреждения, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

## 9.Трудовой распорядок. Дисциплина труда.

*Стороны договорились:*

9.1. Дисциплина труда – обязательное для всех Работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, трудовым договором, другими локально-нормативными актами госпиталя, обеспечивающими исполнительную дисциплину, безопасность госпиталя (пожарную, антитеррористическую и т.д.).

9.2.Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего трудового распорядка госпиталя. (Приложение № 1 к настоящему Коллективному договору).

9.3. Поощрения за труд – благодарность, премия, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представление к званиям лучшего по профессии, лучшего врача госпиталя, лучший медицинской сестры госпиталя, лучшего отделения в госпитале определяются по результатам работы за год.

9.3. Дисциплинарные взыскания – замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям, осуществляются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, локально-нормативными актами госпиталя.

## 10. Ответственность сторон трудового договора.

*Стороны договорились:*

10.1. Материальная ответственность Работодателя перед Работником:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения Работника возможности трудиться;
- за ущерб, причиненный имуществу Работника;
- за задержку выплаты заработной платы.

Материальная ответственность Работника:

- работник несет материальную ответственность в соответствии с нормами ТК РФ как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им Работодателю.
- возмещение утери или кражи, порчи госпитального имущества производится в соответствии с нормами ТК РФ.

10.3. Стороны несут взаимную ответственность согласно нормам действующего законодательства, за разглашение врачебной тайны, за разглашение коммерческой тайны, на нарушение норм действующего антикоррупционного законодательства, противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности; норм и правил охраны труда, законодательства о разглашении персональных данных работников и пациентов госпиталя.

## 11.Защита трудовых прав Работников. Разрешение трудовых споров.

*Стороны договорились:*

11.1. В учреждении образуется комиссия по трудовым спорам, которая осуществляет свою деятельность согласно локально-нормативному акту госпиталя «Положения о комиссии по трудовым спорам ГБУЗ РК «КРКГВВ».

Представители Работников в комиссию по трудовым спорам избираются и утверждаются на общем собрании Работников учреждения.

Представители Работодателя назначаются в комиссию приказом начальника госпиталя.

Срок действия комиссии по трудовым спорам соответствует сроку действия коллективного договора.

Состав комиссии по трудовым спорам (Приложение №6 к настоящему Коллективному договору).

## 12. Обеспечение нормальных условий деятельности Профсоюзного комитета

Руководитель обязуется:

12.1. Включать членов Профкома в различные комиссии госпиталя.

12.2. Представлять Профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

- ✓ экономического положения организации;
- ✓ реорганизации или ликвидации организации;
- ✓ предполагаемого высвобождения Работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией Учреждения;
- ✓ предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- ✓ введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда Работников;
- ✓ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников;

12.3. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранение выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.4. Обеспечивать участие членов Профкома в рассмотрении жалоб и заявлений Работников, в комиссии по трудовым спорам.

12.5. Принимать локальные нормативные акты учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом, устанавливающих системы оплаты труда, введение, замену и пересмотр норм труда, правила внутреннего трудового распорядка и другие, согласно действующего законодательства Российской Федерации, затрагивающие и изменяющие права и обязанности Работника.

12.6. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения членами Профкома своих профсоюзных обязанностей в интересах Работников.

12.7. Освобождать от работы членов Профкома, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов, созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе Профкома и на краткосрочную профсоюзную учебу.

12.8. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя Профкома или его заместителя без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

12.9. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза ежемесячно бесплатно перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников.

12.10. Работодатель представляет Профкому в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику, средства связи, транспорт и т.д. (ст. 377 ТК РФ, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.11.Обеспечивает гарантии, предусмотренные ТК РФ для Работников, входящих в состав Профкома и не освобожденных от основной работы (ст. ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

## 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу с 05.02.2018 и действует по 05.02.2020 включительно.

13.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в настоящий коллективным договор в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию и утверждаются общим собранием

13.3. Профком обязуется разъяснить Работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре, обязательно знакомить в течение одного календарного месяца с изменениями в настоящий коллективным договор всех работников госпиталя.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на конференции Работников.

13.4. Профком госпиталя для контроля за выполнением коллективного договора, проводит проверки силами комиссии и активистами, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора, заслушивает на своих заседаниях Работодателя о ходе выполнения положении коллективного договора.

13.5. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанными сторонами уважительными, стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

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

Коллективный договор с Приложениями принят на конференции Работников 5 февраля 2018 года.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «КРЫМСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КЛИНИЧЕСКИЙ ГОСПИТАЛЬ ДЛЯ ВЕТЕРАНОВ ВОЙН»**

# П Р А В И Л А

# ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в Крымском республиканском клиническом госпитале для ветеранов войн, порядок приема и увольнения Работников, основные обязанности Работников и администрации, режим рабочего времени и его использование, время отдыха, а также меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

## II. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2.1. Прием на работу в Учреждение производится на основании заключенного трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора администрация обязана потребовать от поступающего:

- ✓ предъявления паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;
- ✓ предоставления трудовой книжки, оформленной в установленном порядке, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- ✓ страхового свидетельства государственного пенсионного страхования;
- ✓ свидетельство о регистрации индивидуального налогового номера (ИНН);
- ✓ документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- ✓ в случае приема иностранных работников и лиц без гражданства - полис ОМС;
- ✓ документы, подтверждающие семейное положение или смену фамилии (в случае если таковы имеются), наличие несовершеннолетних детей или детей- инвалидов;

- ✓ документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- ✓ документ о прохождении обязательного при поступлении на работу медицинского осмотра, установленного законодательством Российской Федерации;
- ✓ документ о наличии \отсутствии\ судимости и \или\ факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования.
- ✓ сведения с основного места работы (в случае приема по совместительству).

Прием на работу без указанных документов не производится.

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

Прием на работу в госпиталь осуществляется, как правило, с прохождением испытательного срока продолжительностью от трех до шести месяцев в зависимости от должности, в отдельных случаях – без испытательного срока (п.3.6. Коллективного договора).

Прием на работу оформляется приказом, который объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан выдать надлежаще заверенную копию такого приказа.

Фактический допуск к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Организация в этом случае обязана оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х дней со дня фактического допуска Работника к работе.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется Работодателем.

2.3. В случаях, предусмотренных локально-нормативным актом положением «Положения об организации прохождения работниками ГБУЗ РК «КРКГВВ» обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров» работник при поступлении на работу должен пройти обязательный предварительный медицинский осмотр.

2.4. При поступлении Работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана:

- ознакомить Работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить Работнику его права и обязанности;

- ознакомить с Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, а также с коллективным договором; результатами СОУТ;

- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии и другим правилам охраны труда, противопожарной безопасности;

-провести инструктаж по антитеррористической защищенности;

- ознакомить с законодательством по противодействию коррупции;

- предупредить об обязанности по сохранению сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну госпиталя, и об ответственности за их разглашение или передачу другим лицам;

-предупредить об обязанности соблюдения не разглашения персональных данных работников госпиталя и пациентов госпиталя;

2.5. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством, а именно:

1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора (пункт 2 статьи 77 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе Работника (статья 80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (статья 81 ТК РФ);

5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Организации, изменением подведомственности (подчиненности) Организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ);

7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (пункт 7 часть 1 статьи 77 ТК РФ);

8) отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (пункт 8 части 1 статьи 77 ТК РФ);

9) отказ Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность (статья 72.1. ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию в письменной форме за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу, а администрация в последний день обязана выдать ему трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет. По договоренности между Работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения двухнедельного срока.

Расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе администрации по п.2, п.3 и п.5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до его увольнения.

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

Договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, расторгается с выходом этого Работника на работу.

Прекращение трудового договора оформляется приказом по Учреждению. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного закона. Днем увольнения считается последний день работы.

## II. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Работники госпиталя должны:

- ✓ добросовестно, на высоком профессиональном уровне выполнять трудовые обязанности, указанные в трудовых договорах и должностной инструкции, локально-нормативные акты госпиталя, приказы по госпиталю, распоряжения административно-управленческого персонала, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации и непосредственного руководителя,
- ✓ повышать качество и культуру оказания медицинской помощи населению, внедрять в практику работы современные достижения медицинской науки и научной организации труда медицинских работников;
- ✓ исполнять профессиональные обязанности медицинских работников.
- ✓ качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;
- ✓ поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок ведения и хранения документов и материальных ценностей;
- ✓ эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы Учреждения;
- ✓ соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, производственной санитарии, правила противопожарной безопасности; антитеррористической защищенности;
- ✓ не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации как в России, так и за рубежом сведений, полученных в силу служебного положения, определенных специальными документами госпиталя, как коммерческая (служебная) тайна, распространение которой может нанести вред госпиталю или ее Работникам.
- ✓ целью своевременной передачи материальных ценностей, служебной документации и иного вверенного имущества ГБУЗРК «КРКГВВ», находящегося у Работника в связи с исполнения им своих трудовых [должностных] обязанностей, приказом начальника ГБУЗРК»КРКГВВ» по административно-хозяйственной деятельности утверждается форма

Обходного листа. Работник ГБУЗРК «КРКГВВ», в случае увольнения [прекращения\расторжения трудового договора] обязан получить в отделе кадров ГБУЗРК «КРКГВВ» обходной лист и не позднее последнего дня своего увольнения, подписать его у определенных в нем специалистов [должностных лиц] ГБУЗРК «КРКГВВ», после чего сдать в отдел кадров ГБУЗРК «КРКГВВ»;

- ✓ в рамках трудовой функции производит сбор и переработку информации, необходимой для принятия обоснованных управленческих решений; выполняет проверку достоверности, полноты и непротиворечивости данных, исключение дублирования информации; осуществляет предоставление данных в едином и удобном для восприятия формате; производит выявление наиболее значимых критериев систематизации информации для создания баз данных; производит формирование и использование баз данных в госпитале;
- ✓ в рамках выполнения своих трудовых функций исполняет поручения руководства госпиталя;
- ✓ соблюдать правила и принципы этики и деонтологии; санитарно – эпидемиологический режим госпиталя;
- ✓ соблюдать действующее антикоррупционное законодательство Российской Федерации, Республики Крым и локальных актов госпиталя;
- ✓ соблюдать требования законодательства Российской Федерации и локальных актов госпиталя о персональных данных;
- ✓ соблюдать режим кондифициальности в отношении сведений, указанных в локально-нормативном акте госпиталя «Положении о коммерческой тайне»;
- ✓ занимать активную позицию в борьбе с профессиональной недобросовестностью; не разглашать материалы рабочих в госпитале исследований; не создавать конфликтные ситуации на рабочем месте; не совершать действия, которые дискредитируют профессию и репутацию коллег;
- ✓ качественно и своевременно исполнять приказы, распоряжения по госпиталю и поручения руководства госпиталя, а также локально-нормативные акты госпиталя, нормативно-правовые акты по профессиональной деятельности;
- ✓ соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- ✓ действующие у Работодателя, использовать все рабочее время для производительного труда;
- ✓ систематически повышать свою квалификацию;
- ✓ бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- ✓ незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- ✓ проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), в установленном порядке законодательством Российской Федерации;

- ✓ принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, в рамках действующего законодательства Российской Федерации, Республики Крым, локально-нормативных актов госпиталя.

3.2. Круг обязанностей, которые выполняет каждый Работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и должностной инструкцией, локально-нормативными актами госпиталя, приказами по госпиталю, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым.

3.3. Работник имеет право на:

3.3.1. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

3.3.2. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.3.3. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и дополнительных отпусков.

3.4. Работник также имеет другие права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

## ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

4.1.Администрация обязана:

- ✓ соблюдать законодательство о труде;
- ✓ предоставлять Работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- ✓ правильно организовывать труд Работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечивая необходимыми принадлежностями и оргтехникой, создавая здоровые и безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда (технике безопасности, санитарным нормам, противопожарным правилам);
- ✓ соблюдать оговоренные в трудовом договоре условия оплаты труда, выплачивать заработную плату в установленные сроки;
- ✓ обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- ✓ принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, своевременно предоставлять льготы в связи с вредными условиями труда, обеспечивать спецодеждой, специальной обувью;
- ✓ постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной безопасности и гражданской обороне; антитеррористической защищенности; требований антикорупционного законодательства; законодательства о персональных данных, положений локально-нормативного акта о коммерческой тайне;
- ✓ исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством РФ о труде, локально-нормативными актами госпиталя.

4.2. Администрация имеет право:

- ✓ заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- ✓ поощрять Работника за добросовестный, эффективный труд;
- ✓ требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения настоящих правил внутреннего трудового распорядка госпиталя;
- ✓ привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящими Правилами, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- ✓ способствовать Работнику в повышении им своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;
- ✓ постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной безопасности и гражданской обороне; антитеррористической защищенности; требований антикорупционного законодательства; законодательства о персональных данных, положений локально-нормативного акта о коммерческой тайне;
- ✓

Госпиталь имеет другие права, предусмотренные законодательством РФ о труде.

4.3. Учреждение при осуществлении своих обязанностей должно стремиться к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди Работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности Учреждения.

## V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность времени не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ). Для технических работников не более 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

Для работников, занятых в работах с вредными и опасными условиями труда – 30 часовая рабочая неделю (ст.94 ТК РФ), (R-отд, КТ) с продолжительностью ежедневной работы – 6 часов.

Установить в госпитале пятидневную рабочую неделю с двумя выходными (суббота, воскресенье).

Установить продолжительность рабочей недели для:

- ✓ административно-управленческий персонал, хозяйственная часть, санитарок – 40-часовая неделя;
- ✓ врачей, сестер медицинских – 39-часовая неделя;
- ✓ клинико-диагностической лаборатории – 36-часовая неделя;
- ✓ поликлинического отделения – 33-часовая неделя;
- ✓ рентген кабинета – 30-часовая неделя.

Начало ежедневной работы, время обеденного перерыва и окончание рабочего дня устанавливаются для Работников Учреждения с учетом их производственной деятельности и определяются графиками работы, утверждаемыми госпиталем, в порядке Раздела 3 настоящего Коллективного договора.

В соответствии со статьей 108 ТК РФ в течение рабочего дня (смены) немедицинскому персоналу предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается. Медицинскому персоналу госпиталя, работникам пищеблока, а именно повара, кухонные рабочие, работникам хозяйственно-обслуживающего персонала - вахтеры, сторожа предоставляется перерыв для отдыха и питания в рабочее время продолжительностью 20 минут.

В частности, время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливаются следующее:

5.1.1 для врачей стационарных отделений (кардиологического, неврологического, терапевтического отделений **с 8.00 до 15.48**, для среднего медицинского персонала **с 8.00 до 15.48**, для санитарок и младшие медицинские сестры **с 8.00 до 16.00**;

5.1.2 для врачей поликлинического отделения, в том числе врачи стоматологического кабинета и клинико-диагностической лаборатории **с 8.00 до 14.36**, для среднего медицинского персонала поликлинического отделения **с 8.00 до 15.48;** для санитарок и младшие медицинские сестры поликлинического отделения (дневные) **с 8.00 до 16.00**;

5.1.3 врача функциональной диагностики, врача-эндоскописта, врача ультразвукового исследования и заведующего поликлинического отделения **с 8.00 до 15.48**.;

5.1.4 для врачей отделения физиотерапии и реабилитации **с 8.00. до 15.48**,

5.1.5 для среднего медицинского персонала отделение физиотерапии и реабилитации **с 8.00 до 15.48**,

5.1.6 для младшего медицинского персонала отделения физиотерапии и реабилитации **с 8.00 до 16.00**;

5.1.7 для работников рентген-диагностического кабинета **с 8.00 до 14.00.**

5.1.8 работники административно-хозяйственной части (административно-управленческий персонал, бухгалтерия, общегоспитальный немедицинский персонал, хозяйственно-обслуживающего персонала) работают с **8.00 до 16.30** с перерывом для отдыха и приема пищи 30 минут с **12.00 до 12.30.**

5.1.9 средний медицинский персонал стационарных отделений - медицинские сестры палатные (кардиологического, неврологического, терапевтического отделений) – суточные медицинские сестры работают по графикам сменности с выполнением месячной нормы времени (см. п. 4.6. Раздела 4 настоящего Коллективного договора);

5.1.10 младшие медицинские сестры (в том числе санитарки, кроме дневных) стационарных отделений (кардиологического, неврологического, терапевтического отделений) – суточные младшие медицинские

сестры работают по графикам сменности с выполнением месячной нормы времени (см. п. 4.6. Раздела 4 настоящего Коллективного договора);

5.1.11 дежурные доктора работают по графикам сменности с выполнением месячной нормы времени.

5.1.12 работники хозяйственно-облуживающего персонала - пищеблока (повара, кухонные рабочие) работают по графикам сменности с выполнением месячной нормы времени (см. п. 4.7. Раздела 4 настоящего Коллективного договора);

5.1.13 работники хозяйственно-облуживающего персонала – вахтеры (сторожа) работают по графикам сменности с выполнением месячной нормы времени.

5.1.14 особый график работы у сотрудников клинико-диагностической лаборатории - лаборантов **с 7.00 до 14.12;**

Графики сменности утверждаются Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работник должен быть и не позднее чем за месяц до начала смены, ознакомлен с графиком сменности Работником отвечающим за составление его проекта и осуществления контроля за его исполнением (при его отсутствии (отпуск, болезнь, командировка) лицом его замещающим. Контроль за исполнением данного обязательства возлагается на руководителя структурного подразделения.

На тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего дня. Перечень таких отделений и должностей прилагается.

**Примечание:** В учреждениях здравоохранения разрешается работа до 12 часов в смену. Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается. Графики сменности доводятся до сведения работника, как правило, не позднее чем за один месяц до введения их в действие. По решению трудового коллектива, разрешается устанавливать продолжительность рабочей смены до 24 часов (кроме водителей санитарного автотранспорта). В каждом конкретном случае вопрос об установлении тому или иному работнику продолжительности рабочей смены до 24 часов должен решаться только с согласия работника и профкома учреждения здравоохранения" ( Приказ Минздрава СССР от 15 мая 1987 года №685 «О новой редакции правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих, учреждений, организаций, предприятий системы Министерства здравоохранения СССР, утвержденных приказом Министерства здравоохранения СССР от 31 октября 1984 года № 1240.

Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую должен происходить, как правило, через каждую неделю, часы, определенные графиками сменности (Приказ Минздрава СССР от 31.10.1984 года №1240 (ред. от 15.05.1987 года) «Об утверждении отраслевых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих учреждений организаций, предприятий системы Министерства здравоохранения СССР».

При составлении графика работы на следующий месяц, (квартал, год) нужно учесть ряд норм трудового законодательства, а именно:

1. продолжительность рабочего времени медицинского Работника за учетный период не должна превышать количества часов, в неделю указанных в п.5.1 Раздела пять настоящих Правил внутреннего трудового распорядка. В соответствии со статьей 99 ТК РФ продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4-х часов в течение двух недель подряд и 120 часов в год;
2. если в госпитале используется сменный режим работы, то продолжительность между сменного отдыха должна быть не меньше двойной смены, а еженедельный непрерывный отдых – не менее 42-х часов (статья 110 ТК РФ);

Работа в стационарах отделениях (кардиологическом, неврологическом, терапевтическом отделениях) госпиталя предполагает ночные смены. При планировании работы в ночное время следует учитывать, что :

1. запрещено работать в ночные смены беременным женщинам (статья 259 ТК РФ), сотрудникам моложе 18 лет (статья 268 ТК РФ); - других категорий работников соответствии с Федеральным законом.
2. Работа в ночную смену осуществляется только с письменного согласия (написание заявления на прием на работу, либо перевод работника на работу (на занятие должности), которая предполагает работу в ночное время, заключения трудового договора говорит о том, что Работник дал свое письменное согласие на работу в ночную смену) Работника и при условии, если такая работа не запрещена ему по состоянию здоровья и в соответствии с медицинским заключением. К такой категории Работников относится:

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, которые ухаживают за больными членами их смей в соответствии с медицинским заключение;
- матери (отцы), воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- опекуны детей указанного возраста (статья 224, 264 ТК РФ).

Следует также обратить внимание, что при составлении графика Работодатель должен учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Продолжительность ежедневной работы, в том числе начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками сменности, утвержденными администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом.

Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работника докладывают об этом руководителю подразделения, который обязан немедленно принять меры к замене отсутствующего другим работником.

Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ администрацией может производиться с письменного согласия работника в следующих случаях:

1. при производстве работ, необходимых для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
2. при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
3. при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
4. при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
5. для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником, установленных действующим законодательством.

Ввести суммированный учет рабочего времени для работников по которым соблюсти нормальную продолжительность рабочего времени нельзя - работникам со сменным графиком работ (сторожам, вахтерам).

Определить учетный период – год.

Запрещается в рабочее время:

- отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью; собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

5.2. Работникам с ненормированным рабочим днем (перечень утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, согласно действующего в

госпитале локально-нормативного акта «Положения о ненормированном рабочем дне и предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в ГБУЗ РК «КРКГВВ», в соответствии со ст.ст. ст. 97, 101, 116, 119, 126 ТК РФ Трудового одекса Российской Федерации, норм Постановления Правительства Российской к Федерации от 11 декабря 2002 года № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета», с учетом мнения представительного органа работников в порядке ст. 372 Трудового кодекса Российской (в 4.15 настоящего Коллективного договора госпиталя).

5.3. В соответствии с законодательством о труде работа не производится в следующие праздничные дни:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 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 праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.4. Очередность предоставления отпусков устанавливается администрацией с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех Работников, согласно действующему законодательству, установлена не менее 28 календарных дней. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем по спискам, прилагаемым к Коллективному договору (Приложение № 7).

5.5.Работникам Учреждения на период очередного и дополнительного отпусков сохраняется место работы и средняя заработная плата.

5.6.Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного опьянения, Работодатель не допускает к работе в данный рабочий день.

## *VI. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ*

6.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, успехи в оказании медицинской помощи населению, высокий уровень обслуживания больных, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения Работников госпиталя:

- объявление благодарности;
- выдача премии (Приложение № 2 к Коллективному договору);
- награждение почетной грамотой;

- представление к званию «Лучшего по профессии», «Почетный врач госпиталя», «Почетный младший медицинский работник», «Почетный работник АХЧ».

Поощрения объявляются приказом Работодателя, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку Работника.

## *VII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ*

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

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

Увольнение может быть применено за неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; за прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня); за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; за разглашение охраняемой законом тайны (коммерческой, служебной, врачебной, кондифициальной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

7.2. До применения взыскания от Работника должны быть затребованы объяснения. В случае отказа Работника дать объяснение составляется соответствующий акт. Отказ Работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

Дисциплинарные взыскания применяются не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного комитета Учреждения. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

7.4. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под расписку в 3-дневный срок.

7.5. 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.

7.7. С Правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все Работники госпиталя, которые обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный Правилами.

## *VIII. ЛЕЧЕБНО-ОХРАНИТЕЛЬНЫЙ РЕЖИМ*

1. Лечебно-охранительный режим в госпитале предусматривает благоприятные условия для эффективного лечения, нравственного и психического покоя, уверенности пациентов в выздоровлении, быстрейшего достижения ремиссии хронического заболевания.

2. Должностной обязанностью всего медицинского персонала госпиталя является правильная организация и непременное соблюдение режима консультативного приема, диспансерных осмотров, врачебных обходов, оперативных вмешательств, времени раздачи лекарств, пищи, выполнение врачебных назначений, выполнение непосредственных функциональных обязанностей каждым сотрудником госпиталя по лечению, обследованию, уходу, лечебному питанию, смене белья, санитарно-гигиенической обработке пациентов, помещений, инвентаря и т.д., контактам с родственниками пациента.

3. Медицинский персонал обязан внимательно и чутко относиться к пациентам, не допускать неуместные разговоры в присутствии пациентов, шум в госпитальных коридорах, четко соблюдать распорядок дня в госпитале.

4. Руководителям структурных подразделения, административно-управленческого персонала, старшим медсестрам необходимо постоянно осуществлять работу с работниками и по соблюдению медицинской этики и деонтологии.

5. Лечебно-охранительный процесс для пациента начинается уже в поликлинике и в приемном отделении, поэтому чистота, уют, доброжелательное отношение, поведение и внешний вид персонала должны поддерживать в пациенте уверенность в том, что именно в госпитале он быстро восстановит свое здоровье.

Четкость работы - обязательное требование, которое должно выполняться сотрудниками поликлинического отделения. Все должно делаться быстро, но в то же время без лишней суеты и спешки, согласно графику работы кабинетов. Беспричинной очереди пациентов в поликлинике госпиталя не должно быть. В присутствии пациента персонал ни в коем случае не должен вступать в пререкания с лицами и родственниками доставившими его, и, несмотря на все трудности (отсутствие свободных мест, одновременное поступление нескольких пациентов), каждый пациент должен быть встречен внимательно и терпеливо. Все недоразумения, связанные с направлением пациента, выясняются не в его присутствии.

В приемном отделении медсестра перед госпитализацией знакомит пациента с режимом и предупреждаются о категорическом запрещении курения в госпитале или распития спиртных напитков, неукоснительном соблюдении правил и норм противопожарной безопасности.

Вежливо, в доходчивой форме пациентам разъясняется пагубность для здоровья этих вредных привычек и тактично просят каждого пациента подписаться в карте стационарного больного, что он предупрежден о выписке из стационара в случае нарушения госпитального режима.

В случае необходимости можно разъяснить пациенту, что в соответствии со ст.27 «Обязанности граждан в сфере охраны здоровья» Федерального закона "Об

основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" от 21.11.2011 N 323-ФЗ ***они обязаны заботиться о сохранении своего здоровья, что граждане, находящиеся на лечении, обязаны соблюдать режим лечения, в том числе определенный на период их временной нетрудоспособности и правила поведения пациентов в медицинских организациях.***

Отказ в госпитализации пациента в госпиталь не должен иметь место.

Случаи обоснованного отказа в госпитализации решаются только комиссионно заведующим отделением, заведующим поликлиническим отделением и начальником госпиталя (зам.начальника госпиталя по медицинской части).

В день госпитализации на амбулаторном этапе пациент проходит диспансерный осмотр терапевтом и врачом – специалистом по профилю направления; на следующий день - стоматологом и стоматологом-ортопедом (по показаниям), урологом, хирургом, неврологом, отоларингологом, офтальмологом, травматологом ортопедом, женщины осматриваются акушером-гинекологом. Доставка пациента непосредственно в отделение с историей болезни осуществляется сотрудником приемного отделения.

Диспансерный и консультативный осмотры пациента в поликлинике осуществляется врачами поликлинического отделения. Пациенты приводятся персоналом отделений последовательно из каждого отделения, чтобы не создавать очередь.

Сдержанность и внешнее спокойствие медицинского персонала оказывают положительное воздействие на пациента. Особое значение впервые часы поступления пациента приобретает внимательное отношение, вдумчивый подход к оценке соматического и психического состояния.

Неосторожно сказанная фраза может нанести пациенту непоправимый вред и значительно снизить эффективность всех проводимых в дальнейшем лечебных мероприятий.

Нельзя поручать организацию приема пациента младшему медицинскому персоналу.

Каждого поступающего пациента должна встретить медицинская сестра, она же готовит его к врачебному осмотру. Младший персонал строго выполняет свои функциональные обязанности - переносит, укладывает, проводит санитарно-гигиеническую обработку, помогает переодевать, транспортирует и т.д. При этом категорически запрещается давать ответы пациенту и родственникам, не входящие в компетенцию младшего медицинского персонала.

Каждого обратившегося в поликлинику родственника пациента, обязан встретить медрегистратор или администратор зала и дать ответ в пределах своей компетенции в вежливой и доброжелательной форме.

В регистратуре на поступающего пациента в госпиталь заполняются следующие медицинские документы:

1. медицинская карта амбулаторного больного (ф. № 025/у-04);
2. медицинская карта стационарного больного( ф. № 003/у)(заполняется в приемном покое);
3. статистическая карта, выбывшего из стационара круглосуточного пребывания, дневного стационара (ф. № 066/у-02)(заполняет лечащий врач).
4. талон амбулаторного осмотра (ф. № 025/12а/у-04)(закрывает лечащий врач).

5. согласие пациента на обработку персональных данных согласно локально-нормативного акта госпиталя «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»».
6. информированное добровольное согласие на медицинское вмешательство.

В соответствии со ст.20 Федерального закона "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Информированное добровольное согласие на медицинское вмешательство и на отказ от медицинского вмешательства» необходимым предварительным условием медицинского вмешательства является дача информированного добровольного согласия гражданина или его законного представителя на медицинское вмешательство на основании предоставленной медицинским работником в доступной форме полной информации о целях, методах оказания медицинской помощи, связанном с ними риске, возможных вариантах медицинского вмешательства, о его последствиях, а также о предполагаемых результатах оказания медицинской помощи.

Информированное добровольное согласие на медицинское вмешательство дает законный представитель в отношении лица, признанного в установленном законом порядке недееспособным, если такое лицо по своему состоянию не способно дать согласие на медицинское вмешательство.

***При отказе от медицинского вмешательства*** гражданину, или законному представителю лица, в доступной для него форме должны быть разъяснены возможные последствия такого отказа.

***Информированное добровольное согласие на медицинское вмешательство или отказ от медицинского вмешательства оформляется в письменной форме***, подписывается гражданином, или законным представителем, медицинским работником и содержится в медицинской документации пациента.

Медицинское вмешательство ***без согласия гражданина***, или законного представителя ***допускается:***

1) если медицинское вмешательство необходимо по экстренным показаниям для устранения угрозы жизни человека и если его состояние не позволяет выразить свою волю или отсутствуют законные представители.

2) в отношении лиц, страдающих заболеваниями, представляющими опасность для окружающих;

Решение о медицинском вмешательстве без согласия гражданина, или законного представителя принимается: - консилиумом врачей, а в случае, если собрать консилиум невозможно, - непосредственно лечащим (дежурным) врачом с внесением такого решения в медицинскую документацию пациента и **последующим уведомлением должностных** лиц медицинской организации (руководителя медицинской организации или руководителя отделения медицинской организации), **гражданина, в отношении** которого проведено медицинское вмешательство, или законного представителя лица.

В обязательном порядке медрегистратор, медицинские сестры поликлинического отделения (по своим функциональным обязанностям) сопровождает пациентов в кабинет осмотра с медицинскими документами. При отсутствии документов сопровождает пациента к заведующему поликлиникой.

Опрос пациента и сбор сведений для заполнения медицинской карты стационарного больного собирает только врач, им же определяется способ

санобработки и транспортировки пациента в отделение, которое осуществляется под наблюдением и при непосредственном участии среднего медицинского персонала

6. При затруднении постановки диагноза на амбулаторно-поликлиническом этапе госпиталя заведующей поликлиникой привлекаются к осмотру пациента зав.отделениями госпиталя, ведущий-терапевт в часы работы поликлинического отделения. В случае расхождения мнений об основном диагнозе участвующих в осмотре пациента врачей-специалистов или отсутствие в профильном отделении мест, куда был направлен пациент, вопрос о госпитализации в конкретное отделение решает заведующий поликлиникой или заместитель начальника по медицинской части.

7. При поступлении тяжелых пациентов медицинский персонал не должен проявлять растерянность, обсуждать тяжесть его состояния, задерживать оказание неотложной медицинской помощи.

Неотложная медицинская помощь оказывается любому нуждающемуся в ней в любое время суток, независимо от того, является ли он ветераном войны или нет: во время работы поликлиники - врачами поликлиники госпиталя, в остальное время - дежурным персоналом госпиталя.

При необходимости для оказания неотложной медицинской помощи привлекаются врачи госпиталя, созывается консилиум, пациент транспортируется в то лечебное учреждение, в помощи которого нуждается больной. Оформление медицинской документации по оказанию помощи, вызов бригады "скорой помощи" и другие необходимые мероприятия не должны затягивать по времени оказание неотложной медицинской помощи.

7.Создание максимального покоя для пациентов является одной из первоочередных задач.

8. Недопустимо обращаться ко всем пациентам на “ты” и вместо имени, отечества или фамилии говорить "больной" и "больная", "дедуля", "бабуля". Такое обезличенное, невежливое обращение и, наоборот, излишняя фамильярность не могут способствовать установлению контакта между персоналом и пациентов, не создают обстановки взаимного доверия и уважения. В обращении друг с другом персонал должен быть взаимно вежлив и тактичен.

9. Большое значение имеет правильное размещение пациентов по палатам, с учетом не только характера заболевания, но и возраста, других особенностей больного.

10. В целях исключения из жизни госпиталя всех моментов, нарушающих тишину и покой, весь медицинский и обслуживающий персонал в палатах и коридорах должен говорить тихо, вполголоса и только о том, что имеет непосредственное отношение к работе. В каждом отделении необходимо специальное ночное освещение, которое бы обеспечивало выполнение медицинского назначения пациенту без нарушения покоя остальных пациентов в палате. Весь распорядок работы отделения должен быть построен с учетом интересов пациента, с учетом максимального продления часов сна и отдыха. Грубейшей ошибкой являются факты выполнения врачебных назначений, манипуляции во время дневного отдыха, ночного сна (если это не назначено врачом).

Генеральную уборку палат, необходимо проводить в часы бодрствования больных, а вспомогательных помещений в часы сна и отдыха пациентов, необходимо производить работу без шума.

11. Несомненно, что добиться тишины в отделении можно только в том случае, если сами пациенты поймут ее необходимость и будут сознательно относиться к установленному распорядку дня.

Для этого с каждым пациентов, поступившим в стационар, лечащий врач должен провести беседу о необходимости оберегать не только свой покой, но и покой других пациентов. Лечащий врач в каждой палате предлагает выбрать старосту наиболее критичных, авторитетных пациентов.

Лечащий врач, заведующий отделением стационара, старшая медицинская сестра обязаны предпринять все возможные меры по информированию пациентов о соблюдении правил и норм противопожарной безопасности, запрете пациентов использовать принесенные из вне электрические приборы, жжению свечей и иное. В каждой палате должны быть развешены информация, напоминающая пациенту о данном правиле лечебно-охранительного режима.

12. Организации обходов, необходимо уделять особое внимание. Заведующие отделениями, консультанты, заведующие кафедрами и их сотрудники, в палате производят только тщательный осмотр пациента, при этом докладывающий врач излагает историю болезни в такой форме, которая не может внушить пациенту опасения за неблагоприятный исход своего заболевания.

Разбор и обмен мнениями производится вне палаты, не в присутствии пациента. В отдельных случаях может быть рекомендован осмотр пациента в кабинете врачей с соблюдением тех же правил, как и при обходах в палатах.

Пункт 1 статьи 22 «Информация о состоянии здоровья» Федерального закона "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" от 21.11.2011 N 323-ФЗ определяет, что каждый имеет право получать в доступной для него форме имеющуюся в медицинской организации информацию о состоянии своего здоровья, в том числе имеет право потребовать предоставление сведения о результатах медицинского обследования, наличии заболевания, об установленном диагнозе и о прогнозе развития заболевания, а также о методах оказания медицинской помощи, связанном с ними риске, возможных видах медицинского вмешательства, его последствиях и результатах оказания медицинской помощи, согласно норм действующего законодательства.

Таким образом сообщать о возможных медицинских вмешательствах разрешено только пациенту.

Информация о состоянии здоровья предоставляется пациенту лично лечащим врачом или другими медицинскими работниками, принимающими непосредственное участие в медицинском обследовании и лечении. В отношении лиц, не достигших возраста, установленного в части 2 статьи 54 Федерального закона "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" от 21.11.2011 N 323-ФЗ настоящего Федерального закона, и граждан, признанных в установленном законом порядке недееспособными, информация о состоянии здоровья предоставляется их законным представителям.

Информация о состоянии здоровья не может быть предоставлена пациенту против его воли.

В случае неблагоприятного прогноза развития заболевания информация должна сообщаться в деликатной форме гражданину или его супругу (супруге),

одному из близких родственников (детям, родителям, усыновленным, усыновителям, родным братьям и родным сестрам, внукам, дедушкам, бабушкам), если пациент не запретил сообщать им об этом и (или) не определил иное лицо, которому должна быть передана такая информация.

Пациент либо его законный представитель имеет право непосредственно знакомиться с медицинской документацией, отражающей состояние его здоровья, в порядке установленном уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, и получать на основании такой документации консультации у других специалистов.

Пациент либо его законный представитель имеет право по запросу, направленному в том числе в электронной форме, получать отражающие состояние здоровья пациента медицинские документы (их копии) и выписки из них, в том числе в форме электронных документов. Порядок и сроки предоставления медицинских документов (их копий) и выписок из них устанавливаются уполномоченным федеральным органом исполнительной власти (ст. 22 «Информация о состоянии здоровья» Федерального закона "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" от 21.11.2011 N 323-ФЗ).

15. Лечебное питание является одним из методов комплексной терапии, и для эффективного его применения требуется ряд организационных мероприятий. Назначение диеты производится дифференцировано, с разъяснением пациенту его сущности и значения точного ее соблюдения.

Пациенту, его родственникам обязательно должны быть даны соответствующие указания в отношении пищевых продуктов, которые могут быть переданы из дому. Питание осуществляется строго согласно режима дня. Ответственность несут диетврач, диетсестра, заведующий отделением, старшая медицинская сестра.

Пища должна быть разнообразной, аппетитно оформленной, вкусной даже в строгих диетах.

Во всех отделениях при наличии достаточного финансового обеспечения устраивать 5-ти разовое питание, но допустимо и 4-х разовое 3-х питание, а для ряда пациентов, по медицинским показаниям, более частый прием пищи. Особое внимание должно быть уделено питанию тяжелобольных.

В питании больных принимают обязательное участие медицинские сестры (палатные и младшие медицинские сестры).

В столовых (буфете) категорически исключаются очереди за пищей.

16. Одним из основных условий, обеспечивающих успех лечения в госпитале, является преемственность «поликлиника-стационар-поликлиника»: при этом должна быть предусмотрена система, передачи в стационар из поликлиники медицинских документов и возвращению их после выписки пациента с внесением в них эпикриза в медицинскую карту амбулаторного и стационарного больного в медицинского статистика.

Медицинские карты амбулаторного и стационарного больного передаются медицинскому статистику госпиталя в день выписки. Медицинский статистик обработанную медицинскую документацию передает:

- медицинские карты амбулаторного больного - в регистратуру поликлинического отделения;
- медицинские карты стационарного больного - в архив госпиталя.

Нельзя выдавать больному на руки результаты исследований и анализов. Все они передаются непосредственно лечащему врачу и присоединяются к истории болезни. Истории болезни должны быть недоступны для больных.

Не допустимо врачам-консультантам, специалистам других отделений, кабинетов рекомендовать, давать советы по лечению, называть сроки лечения, обследования, прогноз и другие сведения больным в отсутствие лечащего врача или заведующего отделением (в ночное время, в отсутствии дежурного врача).

Врачи-консультанты, дежурные врачи, врачи клинических отделений, где проходит лечение и обследование пациент не имеют права без согласования с лечащим врачом консультировать пациента.

Необходимо помнить, что сведения о факте обращения гражданина за оказанием медицинской помощи, состоянии его здоровья и диагнозе, иные сведения, полученные при его медицинском обследовании и лечении, составляют врачебную тайну (в соответствии со статьёй 13 «Соблюдение врачебной тайны» 22 «Информация о состоянии здоровья» Федерального закона "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" от 21.11.2011 N 323-ФЗ ).

Не допускается разглашение сведений, составляющих врачебную тайну, в том числе после смерти человека, лицами, которым они стали известны при обучении, исполнении трудовых, должностных, служебных и иных обязанностей.

С письменного согласия гражданина или его законного представителя допускается разглашение сведений, составляющих врачебную тайну, другим гражданам, в том числе должностным лицам, в целях медицинского обследования и лечения пациента, проведения научных исследований, их опубликования в научных изданиях, использования в учебном процессе и в иных целях.

Предоставление сведений, составляющих врачебную тайну, без согласия гражданина или его законного представителя допускается:

- в целях проведения медицинского обследования и лечения гражданина, который в результате своего состояния не способен выразить свою волю (т.е. медицинское вмешательство необходимо по экстренным показаниям для устранения угрозы жизни человека);
- при угрозе распространения инфекционных заболеваний, массовых отравлений и поражений;
- по запросу органов дознания и следствия, суда в связи с проведением расследования или судебным разбирательством, по запросу органа уголовно-исполнительной системы в связи с исполнением уголовного наказания и осуществлением контроля за поведением условно осужденного, осужденного, в отношении которого отбывание наказания отсрочено, и лица, освобожденного условно-досрочно;
- в целях информирования органов внутренних дел о поступлении пациента, в отношении которого имеются достаточные основания полагать, что вред его здоровью причинен в результате противоправных действий;
- в целях расследования несчастного случая на производстве и профессионального заболевания;
- при обмене информацией медицинскими организациями, в том числе размещенной в медицинских информационных системах, в

целях оказания медицинской помощи с учетом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных;

- в целях осуществления учета и контроля в системе обязательного социального страхования;
- в целях осуществления контроля качества и безопасности медицинской деятельности.

На стендах в поликлиническом отделении госпиталя должна иметься информация о порядке госпитализации, категориях поступающих пациентов, о распорядке дня, времени посещения, о телефонах ординаторских отделений и администрации госпиталя, вся документация связанная с порядком предоставления медицинских услуг.

Всем лечащим врачам и заведующим отделениями необходимо неукоснительно выполнять правило о праве родственников на беседу с лечащим врачом.

Встречи с родственниками осуществляются на центральной вахте ежедневно с 14.40 – до 15.40.

17. Необходимо учитывать, что регулярные свидания с родными зачастую могут оказать на пациента самое благоприятное влияние. Поэтому следует максимально разрешать количество приемных дней, чтоб они не нарушали общего режима учреждения.

Посещения стационарных пациентов разрешаются согласно установленного пропускного режима госпиталя с регистрацией каждого посетителя согласно его документам удостоверяющих личность у вахтера (сторожей, охранников, представителей охранной службы) центральном входе в госпиталь.

Родственники остаются для ухода за теми пациентами, у которых подписан пропуск заместителем начальника по медицинской части.

Все свидания пациентов с родственниками осуществляются в свободное время от лечебно-диагностических процедур, тихого часа, в отсутствие карантинного режима. Во время карантинного режима и в другое время, когда свидания с родственниками не целесообразны (тихий час, обед) заведующий отделением, ответственный дежурный врач организует дежурство, на посту у внутреннего телефона младшего медицинского персонала и пациентов для организации передач пациентам.

Во время карантина по гриппу заведующий отделением, лечащей врач, ответственный дежурный врач должны быть еще внимательнее, отзывчивее, чаще встречаться самим с родственниками, обеспечивать безотказность в передачах больным, приглашать к телефону пациентов.

18. Режим работы стационара должен быть вывешен на видном месте в коридоре каждого отделения. Необходимость соблюдения пациентами режима дня и правил внутреннего распорядка, должны в обязательном порядке доводиться до сведения пациента не только при оформлении на госпитализацию, но и лечащим врачом, старшей медсестрой отделения во время знакомства с больным в день поступления.

Вновь доводится до сведения приказ начальника госпиталя о запрещении курения в госпитале.

19. Каждый сотрудник стационарного отделения: заведующий отделением, лечащий врач, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, сестра-хозяйка, а также сотрудники вспомогательных кабинетов, отделений, служб, которые будут

непосредственно участвовать в лечебно-диагностическом процессе обязаны представиться пациенту, назвав свое имя, отчество, должность, только, потом спросить имя, отчество пациента. Каждый сотрудник должен просто доходчиво, вежливо объяснить пациенту цель и причины знакомства с ним.

20. Сотрудники стационара должны обращаться к пациенту только на "вы" и только по имени отчеству.

Недопустимы формальные отношения сотрудников между собой, обращение младших по должности к старшим на "Ты" также как и невежливое неэтичное обращение старых к младшим в приказном, не допускающим возражений, тоне.

21. Ежедневные обходы врачей должны быть в одно и то же время ("клинический час"). Каждый пациент должен быть осмотрен ежедневно. Любой вопрос больного не должен остаться без ответа лечащего врача, касается ли он выполнения врачебных назначений, лечебно-диагностического процесса, ухода, питания, режима дня, культурно-просветительного аспекта, смены белья, санитарно-гигиенического режима или замечаний в адрес госпиталя, невыполнения должностных обязанностей сотрудниками госпиталя.

Лечащий врач в соответствии со статьёй 70 «Лечащий врач» Федерального закона "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" от 21.11.2011 N 323-ФЗ организует своевременное квалифицированное обследование и лечение пациента, предоставляет информацию о состоянии его здоровья, по требованию пациента или его законного представителя приглашает для консультаций врачей-специалистов. Рекомендации консультантов реализуются только по согласованию с лечащим врачом, за исключением случаев оказания экстренной медицинской помощи. Лечащий врач устанавливает диагноз, который является основанным на всестороннем обследовании пациента и составленным с использованием медицинских терминов медицинским заключением о заболевании (состоянии) пациента, в том числе явившемся причиной смерти пациента.

Лечащий врач должен руководствоваться принципами медицинской этики и деонтологии (ст.ст. 70, 73 Федерального закона "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" от 21.11.2011 N 323-ФЗ).

Кроме того в соответствии со статьей 73 «Обязанности медицинских работников и фармацевтических работников» Федерального закона "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" от 21.11.2011 N 323-ФЗ медицинские работники обязаны оказывать медицинскую помощь в соответствии со своей квалификацией, должностными инструкциями, служебными и должностными обязанностями, соблюдать врачебную тайну, совершенствовать профессиональные знания и навыки.

Лечащей врач обязан знать и помнить, что он является непосредственным организатором лечения, обследования, питания, ухода за больным обеспечения должного психоэмоционального комфорта пациента. В этом ему непосредственно подчинены палатная медицинская сестра, младший медицинский персонал.

Лечащий врач обязан оперативно решать все вопросы, возникающие с пребыванием пациента в госпитале, неукоснительно выполнять требования, предъявляемые к лечащему врачу-ординатору госпиталя:

а) обеспечивать внимательный индивидуальный подход к пациенту;

б)своевременно, четко составить план обследования и обследовать, и с 1-го дня поступления назначить адекватное лечение, добиваясь эффекта;

в.) постоянно контролировать выполнение врачебных назначений и решение вопросов, поставленных пациентами;

г) в случае невыполнения врачебных назначений или несвоевременных решений вопросов, возникших во время пребывания пациента в госпитале (даже, если они и касаются других отделений и служб), немедленно доводить до сведения зав.отделением и компетентных лиц;

г.) о каждом ухудшении и признаках этого в состоянии пациента, находящегося на стационарном лечении, незамедлительно последовательно доводить до сведения заведующего отделением, заместителя начальника госпиталя по медицинской части, родственников больного. В случае ухудшения состояния пациента, неблагоприятном прогнозе, смерти пациента, беседа с родственниками осуществляется только зав. отделением совместно с лечащим врачом;

д.) врач-ординатор непосредственно подчиняется зав.отделением, обязан выполнять все распоряжения заведующего отделением, заместителя начальника госпиталя по медицинской части, начальника госпиталя, в части касающихся госпитализации, перевода, выписки, лечения, обследования пациентов. В случае несогласия с рекомендациями консультанта обязан доложить зав. отделением. В случае несогласия с зав.отделением обязан доложить зам.начальника госпиталя по медицинской части и т.д.;

е.) лечащий врач обязан постоянно беседовать с пациентами, объясняя в доступной форме кратко необходимость назначения того или другого метода диагностики и лечения, предупреждая об отмене препарата, об окончании курса лечения, о сроках лечения, о выписке пациента, о сути хронического заболевания, которым страдает пациент. Обязан дать советы - по режиму питания, образу жизни. В беседе в плане санпросветработы должен обязательно включать темы о вреде самолечения, курения, алкоголизма.

Лечащий врач должен всегда помнить, что все его слова, действия или бездействие внимательно изучаются пациентами. Что от достижения должного контакта его с пациентами зависит успех лечения. Помнить, что "если после его беседы пациенту не стало лучше", то пациент ему не верит.

Лечащий врач должен знать, что он в первую очередь отвечает за пациента. Одновременно авторитет лечащего врача среди пациентов должен быть непререкаем, поддерживаться как самим врачом, так и всеми сотрудниками госпиталя.

22. Средний, и младший медицинский персонал, обслуживающий персонал, должен быть предельно внимательным по отношению к пациентам, доброжелательным, чутким, не забывать просьбы по уходу за пациентами, вежлив и внимателен с родственниками пациентов. Замечания пациентам по нарушению ими режима дня, распорядка работы клуба госпиталя и т.д. не должны делать сами, а докладывать врачу, старшей сестре.

Медицинская сестра, младшая медицинская сестра должна помнить, что они являются сестрами «милосердия» для больных.

Средний медицинский персонал должен постоянно помнить, что от добросовестного выполнения врачебных назначений зависит исход лечения, подчас и жизнь пациента. Медсестра должна неукоснительно соблюдать правило: «прежде чем сделать убедись, что это, то самое годное лекарство, которое назначил врач, и если не уверена в этом, то обратись за советом к врачу».

Данными правилами лечебно-охранительного режима медицинскому и обслуживающему персоналу госпиталя категорически запрещается обсуждать в присутствии пациентов их заболевания, действия лечащего врача и других врачей госпиталя, специалистов других лечебных учреждений, действия администрации и взаимоотношения сотрудников госпиталя между собой.

Кроме того, необходимо помнить, что в соответствии со статьёй 74 Федерального закона "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" от 21.11.2011 N 323-ФЗ ограничения, налагаемые на медицинских работников и фармацевтических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

1. Медицинские работники и руководители медицинских организаций не вправе:

1) принимать от организаций, занимающихся разработкой, производством и (или) реализацией лекарственных препаратов, медицинских изделий, организаций, обладающих правами на использование торгового наименования лекарственного препарата, организаций оптовой торговли лекарственными средствами, аптечных организаций подарки, денежные средства, за исключением вознаграждений по договорам при проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, в связи с осуществлением медицинским работником педагогической и (или) научной деятельности) в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, а также принимать участие в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств компаний, представителей компаний;

2) заключать с данными организациями или их представителями соглашения о назначении или рекомендации пациентам лекарственных препаратов, медицинских изделий (за исключением договоров о проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий);

3) получать от них, образцы лекарственных препаратов, медицинских изделий для вручения пациентам (за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий);

4) предоставлять при назначении курса лечения пациенту недостоверную, неполную или искаженную информацию об используемых лекарственных препаратах, о медицинских изделиях, в том числе скрывать сведения о наличии в обращении аналогичных лекарственных препаратов, медицинских изделий;

5) осуществлять прием представителей фармацевтических компаний, производителей или продавцов медицинских изделий, за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, участия в порядке, установленном администрацией медицинской организации, в собраниях медицинских работников и иных мероприятиях, связанных с повышением их профессионального уровня или предоставлением информации.

6) 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.

Использовать в своей одежде на работе, содержащую надписи с наименованиями лекарственных препаратов, медицинских изделий, информацию

содержащую рекламных характер.

7). За нарушения этих требований медицинские и фармацевтические работники, руководитель организации несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

Пациента за грубое нарушение лечебно-охранительного режима госпиталя лечащий врач с согласования с заведующим отделения имеет право выписать пациента из госпиталя.

За отсутствие пациента в ночное время в круглосуточном стационаре, по рапорту дежурного врача лечащий врач имеет право выписать из стационара.

О каждом случае грубого нарушения режима пациента или чрезвычайного происшествия должен быть поставлен в известность начальник госпиталя или лицо его заменяющее.

Все сотрудники госпиталя должны знать, помнить, что в работе по обследованию, лечению, обслуживанию пациентов пожилого и старшего возраста необходимо постоянно проявлять:

а) индивидуальный подход к больному,

б) особый такт,

в) терпение,

г) доброжелательность,

д) сдержанность,

е) вежливость с больными и между собой.

Сопровождайте каждый свой рабочий день соблюдением элементарных правил этики и вежливости: улыбнитесь коллегам или пациентам, поздоровайтесь первыми устным приветствием или вставанием с места, назовите коллегу (больного) по имени и отчеству, представьтесь сами, назвав себя, свою должность (если вы не знакомы), объясните, зачем вы пришли или попросили прийти к себе.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «КРЫМСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КЛИНИЧЕСКИЙ ГОСПИТАЛЬ ДЛЯ ВЕТЕРАНОВ ВОЙН»**

## ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО БЕСПЛАТНОГО ПОЛУЧЕНИЯ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

1. Врачи
2. Средний медицинский персонал
3. Младший медицинский персонал
4. Лифтеры
5. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
6. Слесари-сантехники
7. Уборщики территории
8. Уборщики производственных и служебных помещений
9. Электромонтеры
10. Повара
11. Кухонные работники
12. Кладовщики
13. Подсобные рабочие
14. Сестра-хозяйка

## Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам госпиталя

В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда», работникам рабочих профессий 1 раз в месяц выдаются бесплатно смывающие и обезвреживающие средства, согласно установленных норм и порядка, установленных локально-нормативными актами госпиталя.

Примечание: в соответствии со статьей 221 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать 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 температурных условий или загрязнений.

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, устанавливаются, согласно

Постановления Министерства труда и социального развития РФ от 29 декабря 1997 года №68 «Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты», с изменениями и дополнениями.

| № п/п | Наименование | Описание | Должность | Кол-во, шт | Всег, шт. |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Колпак медицинский | Цвет по согласованию с заказчиком. Ткань - Смесовая «Тередо» (67% полиэфир, 33% хлопок) пл.195г/м$^2$.<br>ГОСТ 23134-78 | Врачи<br>Мед.сестры<br>Санитарки | Согласно Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн», согласно приложения 11 к постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 29 декабря 1997 года № 68, согласно финансово-экономического состояния Госпиталя | |
| 2. | Халат медицинский | Цвет по согласованию с заказчиком. Ткань - Смесовая «Тередо» (67% полиэфир, 33% хлопок) пл.195г/м$^2$. Рукав: короткий.<br>ТУ 9398-005-72179571-2012 | Врачи<br>Мед.сестры<br>Санитарки | Согласно Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн», согласно приложения 11 к постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 29 декабря 1997 года № 68, согласно финансово-экономического состояния Госпиталя | |
| 3. | Галоши | Цвет по согласованию. Материал верх: ПВХ. Подкладка- нет. | Мед.сестры<br>Санитарки<br>Уборщик территории | Согласно Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | Сантехники | работникам ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн», согласно приложения 11 к постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 29 декабря 1997 года № 68, согласно финансово-экономического состояния Госпиталя |
| 4. | Перчатки резиновые | Перчатки резиновые. Рекомендуется для защиты сотрудников от общих производственных загрязнений и механических воздействий незначительной интенсивности. | Санитарки<br>Уборщик территории<br>Сантехники<br>Уборщики производственных помещений | Согласно Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн», согласно приложения 11 к постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 29 декабря 1997 года № 68, согласно финансово-экономического состояния Госпиталя |
| 5. | Очки защитные | Цвет по согласованию. Материал линз: поликарбонат. ГОСТ Р 12.4.230.1-2007 | Для кабинетов светолечения | Согласно Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн», согласно приложения 11 к постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 29 декабря 1997 года № 68, согласно финансово-экономического состояния Госпиталя |
| 6. | Перчатки диэлектрические | Индивидуальное средство, предназначенное для защиты от возможных поражений электрическим током. ГОСТ Р 12.4.246-2008 | Для кабинетов светолечения | |
| 7. | | Цвет по согласованию. Нарукавники | Санитарки | Согласно Типовых отраслевых норм |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Нарукавники защитные | защитные. Рекомендуется для защиты сотрудников от общих производственных загрязнений и механических воздействий незначительной интенсивности. | Сантехники<br>Электрики<br>Уборщики производственных помещений<br>Лифтер | бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн», согласно приложения 11 к постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 29 декабря 1997 года № 68, согласно финансово-экономического состояния Госпиталя |
| 8. | Фартук непромокаемый | Цвет по согласованию. Ткань верха: ПВХ-покрытие на полиэфирной основе. Материал: ПВХ. Тип Б. ГОСТ 12.04.029-76. | Санитарки | Согласно Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн», согласно приложения 11 к постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 29 декабря 1997 года № 68, согласно финансово-экономического состояния Госпиталя |
| 9. | Фартук прорезиненный с нагрудником | Цвет по согласованию. Тк. прорезиненная с ПВХ покрытием, пов. пл. 400 г/кв.м. Фартук с цельновыкроенным нагрудником. ГОСТ 12.4.029-76. | Санитарки<br>Работники пищеблока | Согласно Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн», согласно приложения 11 к постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 29 декабря 1997 года № 68, согласно финансово-экономического состояния Госпиталя |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 10. | Халат из плотной х/б ткани | Цвет по согласованию. Халат рабочий женский, мужской (диагональ). Ткань: х/б. Халат прямого силуэта с центральной застежкой на петли и пуговицы. Два боковых и один нагрудный карманы. Рекомендуется для защиты от общепроизводственных загрязнений для рабочих технического персонала, сфер обслуживания. | Для работников пищеблока<br>Сантехники<br>Электрики<br>Уборщики производственных помещений | Согласно Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн», согласно приложения 11 к постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 29 декабря 1997 года № 68, согласно финансово-экономического состояния Госпиталя |
| **11.** | Колпак или косынка х/б | Цвет по согласованию.Колпак, косынка. Ткань: х/б. Рекомендуется для защиты от общепроизводственных загрязнений для рабочих технического персонала, сфер обслуживания. | Для работников пищеблока<br>Для хозяйственно-обслуживающего персонала | Согласно Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн», согласно приложения 11 к постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 29 декабря 1997 года № 68, согласно финансово-экономического состояния Госпиталя |
| **12.** | Фартук с нагрудником из плотной ткани | Цвет по согласованию.Фартук рабочий с нагрудником женский, мужской, диагональ. Рекомендуется для защиты сотрудников от общих производственных загрязнений и механических воздействий незначительной интенсивности. | Сантехники<br>Электрики<br>Рабочему по обслуживанию зданий | Согласно Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн», согласно приложения 11 к постановлению Министерства труда и социального развития РФ от |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | 29 декабря 1997 года № 68, согласно финансово-экономического состояния Госпиталя |
| **13.** | Тапочки | Тапочки. Рекомендуется для защиты сотрудников от общих производственных загрязнений и механических воздействий незначительной интенсивности. | Уборщики производственных помещений<br>Лифтер | Согласно Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн», согласно приложения 11 к постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 29 декабря 1997 года № 68, согласно финансово-экономического состояния Госпиталя |
| **14.** | Комбинезон х/б | Комбинезон хлопчатобумажный рабочий мужской. Рекомендуется для защиты сотрудников от общих производственных загрязнений и механических воздействий незначительной интенсивности. | Уборщик территории<br>Сантехники<br>Электрики<br>Рабочему по обслуживанию зданий | Согласно Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн», согласно приложения 11 к постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 29 декабря 1997 года № 68, согласно финансово-экономического состояния Госпиталя |
| **15.** | Сапоги резиновые | Сапоги резиновые. Рекомендуется для защиты сотрудников от общих производственных загрязнений и механических воздействий незначительной интенсивности. | Уборщик территории<br>Рабочему по обслуживанию зданий<br>Электрики<br>Сантехники | Согласно Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн», согласно приложения 11 к постановлению |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | Министерства труда и социального развития РФ от 29 декабря 1997 года № 68, согласно финансово-экономического состояния Госпиталя |
| **16.** | Рукавицы комбинированные | Рукавицы комбинированные. Рекомендуется для защиты сотрудников от общих производственных загрязнений и механических воздействий незначительной интенсивности. | Рабочему по обслуживанию зданий<br>Электрики<br>Сантехники | Согласно Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн», согласно приложения 11 к постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 29 декабря 1997 года № 68, согласно финансово-экономического состояния Госпиталя |
| **17.** | Куртка на утепляющей прокладке | Куртка на утепляющей прокладке мужская, женская. Рекомендуется для защиты сотрудников от общих производственных загрязнений и механических воздействий незначительной интенсивности. | Уборщик территории<br>Рабочему по обслуживанию зданий<br>Сантехники | Согласно Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн», согласно приложения 11 к постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 29 декабря 1997 года № 68, согласно финансово-экономического состояния Госпиталя |
| 18. | Брюки на утепляющей прокладке | Брюки на утепляющей прокладке. Рекомендуется для защиты сотрудников от общих производственных загрязнений и механических воздействий незначительной интенсивности. | Уборщик территории<br>Рабочему по обслуживанию зданий<br>Сантехники | Согласно Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн», согласно |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | приложения 11 к постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 29 декабря 1997 года № 68, согласно финансово-экономического состояния Госпиталя |
| 19. | Валенки | Валенки. Рекомендуется для защиты сотрудников от общих производственных загрязнений и механических воздействий незначительной интенсивности. | Уборщик территории<br>Рабочему по обслуживанию зданий<br>Сантехники | Согласно Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн», согласно приложения 11 к постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 29 декабря 1997 года № 68, согласно финансово-экономического состояния Госпиталя |
| 20. | Куртка хлопчатобумажная | Цвет по согласованию. Ткань: х/б. Прочная и мягкая ткань. Удобный крой. Нагрудный карман слева. Плотность: 210 г/м2 | Для работников пищеблока | |
| 21. | Брюки хлопчатобумажные | Цвет по согласованию. Ткань: х/б. Прочная и мягкая ткань. Удобный крой. Плотность: 210 г/м2 | Для работников пищеблока | Согласно Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн», согласно приложения 11 к постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 29 декабря 1997 года № 68, согласно финансово-экономического состояния Госпиталя |
| 22. | Фартук хлопчатобумажный | Цвет по согласованию. Ткань: х/б. Прочная и мягкая ткань. Удобный крой. Плотность: 210 г/м2 | Для работников пищеблока | Согласно Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУЗ РК «Крымский республиканский |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | клинический госпиталь для ветеранов войн», согласно приложения 11 к постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 29 декабря 1997 года № 68, согласно финансово-экономического состояния Госпиталя |
| 23. | Обувь кожаная с задником | Цвет по согласованию. Ткань: кожа. Подошва на танкетке литьевого метода крепления с четким нескользящим протектором на облегченном ПВХ. | Для работников пищеблока | Согласно Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн», согласно приложения 11 к постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 29 декабря 1997 года № 68, согласно финансово-экономического состояния Госпиталя |

1

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «КРЫМСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КЛИНИЧЕСКИЙ ГОСПИТАЛЬ ДЛЯ ВЕТЕРАНОВ ВОЙН»**

# СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Данное Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в ГБУЗ РК «Крымский Республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн».

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно начальником ГБУЗ РК «Крымский Республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн» и профсоюзом.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

| Наименование мероприятия | Срок проведения мероприятия | Ответственные за выполнение мероприятий |
|---|---|---|
| **1. Организационные мероприятия** | | |
| 1.1. проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков (Федеральный закон Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"). | 1 раз в пять лет, по мере необходимости | Начальник отдела кадров, Специалист по охране труда, Председатель профкома |
| 1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29 «Об утверждении По рядка обучения по охране труда и проверки знаний требований | В течение года | Специалист по охране труда, Руководители структурных подразделений |

| | | |
|---|---|---|
| охраны труда работников и организации». | | |
| 1.3. Обучение работников безопасным методам и приемам работ | Постоянно | Руководители структурных подразделений |
| 1.4. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям. Согласование инструкций с профкомом в установленном порядке. | По необходимости | Специалист по охране труда,<br>Руководители структурных подразделений |
| 1.5. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения. | 1 раз в 5 лет | Специалист по охране труда,<br>Руководители структурных подразделений |
| 1.5. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным Минтрудом России образцам. | Постоянно | Контрактный управляющий,<br>Специалист по охране труда,<br>Руководители структурных подразделений |
| 1.6.Обеспечение структурных подразделений госпиталя законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда, и пожарной безопасности | По мере поступления | Специалист по охране труда,<br>Специалист ГО |
| 1.7. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: | | |
| - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; | 1 раз в год | Врач выполняющий функцию доверенного врача,<br>Специалист по охране труда,<br>Главный бухгалтер |
| - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; | отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн», согласно приложения 11 к постановлению Министерства труда и | Заведующий хозяйством,<br>Специалист по охране труда,<br>Главный бухгалтер |

| | | |
|---|---|---|
| | социального развития РФ от 29 декабря 1997 года № 68, согласно финансово-экономического состояния Госпиталя | |
| - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества; | Ежегодно (по мере необходимости) | Главная медицинская сестра,<br>Заведующий хозяйством,<br>Главный бухгалтер,<br>Специалист по охране труда |
| - работникам, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда | Постоянно<br>Приложение №7, №8 коллективного договора | Главный бухгалтер,<br><br>Специалист по охране труда |
| 1.8. Проведение общего осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации | 2 раза в год | Заведующий хозяйством,<br>Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений |
| 1.9. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников | Ежегодно | Члены комиссии по проверке знаний по охране труда |
| 1.10. Организация кабинета (уголка) по охране труда, обеспечение их литературой, нормативными правовыми актами, плакатами, макетами, учебными материалами и другими средствами | Ежегодно | Заведующий хозяйством,<br>Специалист по охране труда,<br>Главный бухгалтер |
| **2. Технические мероприятия** | | |
| 2.1. Устройство новых и (или) модернизация имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов. | 2018-2020 | Заведующий хозяйством,<br>Специалист по охране труда |
| 2.2. контроль за надлежащим использованием, хранением, наличия сертификатов соответствия и сроков годности средств индивидуальной защиты | ежегодно | Заведующий хозяйством,<br>Заведующий складом (промышленным) |
| 2.3. Текущий ремонт | 2018-2020 | Начальник госпиталя,<br>Заведующий хозяйством,<br>Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений |
| 2.4. Обеспечение нормального теплового режима и | 2018-2020 | Заведующий хозяйством,<br>Инженер по организации |

| | | |
|---|---|---|
| микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений Госпиталя | | эксплуатации и ремонту зданий и сооружений,<br>Специалист по охране труда,<br>Главный бухгалтер,<br>Специалист ГО,<br>Руководители структурных подразделений,<br>Слесари-сантехники, электромонтёры |
| 2.5.Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами. | 2018-2020 | Заведующий хозяйством, электромонтёры |
| 2.6. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации | ежегодно | Инженер,<br>Заведующий хозяйством, электромонтёры |
| 2.7. Техническое освидетельствование лифтов | ежемесячно | Заведующий хозяйством<br>Техник |
| **3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия** | | |
| 3.1. Проведение в установленном порядке предварительных и периодических медицинских осмотров работников | По графику | Врач выполняющий функцию доверенного врача,<br>Специалист по охране труда |
| 3.2. Проведение вакцинации сотрудников госпиталя против гриппа | 1 раз в год | Начальник госпиталя,<br>Ответственный врач за работу доверенного врача |
| 3.3. Дератизация, дезинсекция помещений | По мере необходимости | Заместитель начальника госпиталя по медицинской части,<br>Главная медицинская сестра |
| 3.4. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами | Постоянно в течение года | Заместитель начальника госпиталя по медицинской части,<br>Главная медицинская сестра,<br>Заведующий хозяйством |
| 3.6. Влажная уборка и проветривание помещений | Ежедневно | Младшие медицинские сестры по уходу за больными,<br>Уборщик |

| | | |
|---|---|---|
| | | производственных и служебных помещений |
| **4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты** | | |
| 4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами. | По мере необходимости | Заведующий складом промышленным |
| 4.2. Обеспечение средствами индивидуальной защиты от поражения электрическим током(диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками). | По мере необходимости | Заведующий складом промышленным, Главный бухгалтер, Руководители структурных подразделений |
| 4.3. Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки, щитки защитные лицевые) | По мере необходимости | Заведующий складом промышленным, Главный бухгалтер, Руководители структурных подразделений |
| 4.4. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы) | По мере необходимости | Заведующий складом промышленным, Главный бухгалтер, Руководители структурных подразделений |
| **5. Мероприятия по пожарной безопасности** | | |
| 5.1. Обучение персонала мерам пожарной безопасности в соответствии с требованиями Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», утвержденных приказом МЧС России от 12.12.2007 №645 | постоянно | Ответственный за ПБ |
| 5.2. Провести практические тренировки по отработке действий дежурного персонала на случай возникновения пожара | постоянно | Ответственный за ПБ |
| 5.3. Обеспечить очистку воздуховодов систем вентиляции от горючих отложений, в первую очередь систем вытяжной вентиляции в помещениях кухонь | постоянно | Ответственный за ПБ, Заведующий хозяйством, Электромонтёры, Слесари-сантехники |
| 5.4. Провести очистку от горючих отходов (мусора, | постоянно | Ответственный за ПБ, Заведующий хозяйством, |

| | | |
|---|---|---|
| опавших листьев, сухой травянистой растительности) территории госпиталя, определить порядок их утилизации (вывоза) | | Электромонтёры, Слесари-сантехники |
| 5.5. Обеспечение структурных подразделений госпиталя первичными средствами пожаротушения (огнетушители и др) | постоянно | Ответственный за ПБ, Заведующий хозяйством, |
| 5.7. Проверить состояние путей эвакуации и эвакуационных выходов, обеспечить их соответствие требованиям пожарной безопасности, в том числе не допускать загромождения и закрытия замков эвакуационных дверей на ключ | постоянно | Ответственный за ПБ, Заведующий хозяйством, Руководители структурных подразделений |
| 5.8. Проверить на водоотдачу и обеспечить исправность внутреннего противопожарного водопровода (при наличии), укомплектованность пожарных кранов рукавами и стволами | постоянно | Ответственный за ПБ, Заведующий хозяйством, Руководители структурных подразделений (контроль) |

От Работодателя

Начальник госпиталя

_____ И.Л. Лукьянов

«05» февраля 2018 г.

От Работников

Председатель Профкома

_____ О.В. Лепина

«05» февраля 2018г.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «КРЫМСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КЛИНИЧЕСКИЙ ГОСПИТАЛЬ ДЛЯ ВЕТЕРАНОВ ВОЙН»**

# СОЦИАЛЬНАЯ ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «КРЫМСКОГО РЕСПУБЛИКАНСКОГО КЛИНИЧЕСКОГО ГОСПИТАЛЯ ДЛЯ ВЕТЕРАНОВ ВОЙН» “ ЗДОРОВЬЕ ”

**Принята собранием коллектива 5 февраля 2018 года.**

Цель данной программы – улучшение здоровья сотрудников, путем улучшения условий труда и отдыха.

Средства для реализации программы:

- средства учреждения,
- средства фонда социального страхования,
- профсоюзные средства,
- благотворительные средства попечительского совета и др организации,
- средства территориального фонда ОМС,
- средства областного бюджета,
- средства от платных услуг населению.

| | Наименование мероприятия | Срок исполнения | Ответственный |
|---|---|---|---|
| 1. | Оказание неотложной медицинской помощи сотрудникам. | По необходимости | Зам.начальника по медицинской части, ответственный за работу доверенного врача. |
| 2. | Оказание плановой амбулаторной и стационарной помощи для прикрепленных сотрудников в ГБУЗРК «КРКГВВ»– по договору со страховой медицинской компанией | В течение года. | Ответственный за работу доверенного врача, др специалисты по показаниям. |
| 3. | Ежегодные предварительные и периодические осмотры сотрудников. | В течение года. | Ответственный за работу доверенного врача, др. специалисты по показаниям. Специалист по охране труда |
| 4. | Диспансеризация сотрудников с хроническими заболеваниями прикрепленных к поликлинике госпиталя. | По плану | Ответственный за работу доверенного врача, др. специалисты |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | по показаниям. |
| 5. | Вакцинация сотрудников против гриппа, вирусного гепатита В, кори, краснухи. | По плану | Ответственный за работу доверенного врача. Главная медицинская сестра |
| 6. | Проведение флюорографического исследования | 1 раз в год. | Ответственный за работу доверенного врача, Гл. мед сестра, |
| 7. | Обеспечение сотрудников спецодеждой и средствами индивидуальной защиты. | В течение года. | Специалист по охране труда, комиссия по охране труда профкома. |
| 8. | Обследование рабочих мест на наличие вредных факторов. | В течение года. | Специалист по охране труда, комиссия по охране труда профкома. |
| 9. | Улучшения оборудования рабочих мест:<br>- автоматизация рабочих мест,<br>- приобретение новой мебели,<br>- улучшение освещенности рабочего места,<br>- внедрение современных медицинских и производственных технологии, направленных на улучшение труда ,<br>- косметический ремонт рабочих и бытовых помещений. | В течение года | Администрация, заведующий хозяйством, специалист по охране труда, комиссия по охране труда профкома, |
| 10. | Оздоровление сотрудников за счет приобретения путевок на санаторно – курортное лечение и в детские оздоровительные лагеря из средств фонда социального страхования и попечителей. | В течение года | Комиссия по социальному страхованию, профком |
| 11. | Озеленение и благоустройство территории госпиталя. | В течение года. | АХЧ |
| 12. | Организация групп здоровья (ЛФК, бассейн), выезды в зеленую зону, спортивно-оздоровительные мероприятия. | В течение года | Культмассовая комиссия профкома. |
| 14. | Заключение соглашения по охране труда между администрацией и профкомом. | ежегодно | Администрация, профком |
| 15. | Отчет начальника госпиталя по выполнению коллективного договора и соглашения по охране труда. | ежегодно | Администрация, профком |
| 16. | Отчет доверенного врача о заболеваемости сотрудников. | 2 раза в год | Ответственный за работу доверенного врача. |
| 17. | Предоставление нерабочего “женского” дня для сотрудников, имеющих детей до 15 лет. | 1раз в месяц по заявлению | Администрация, профком |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 18. | Организация вечеров отдыха, концертов профессиональных и любительских коллективов в госпитале. | В течение года. | Администрация, Профком |
| 19. | Организация посещении театров, филармонии. | В течение года | Администрация, Профком |
| 21. | Социально-бытовые мероприятия:<br>- библиотека профессиональной и художественной литературы.<br>- Часовня для православных, | Постоянно | Администрация, профком |
| 23 | Работа поликлиники для сотрудников ГБУЗРК «КРКГВВ» на базе поликлиники госпиталя. | Постоянно | Администрация, профком, ответственный за работу доверенного врача |
| 25 | Обследование сотрудников ГБУЗРК «КРКГВВ» на носительство вирусных гепатитов В и С | Всех мед. работников реанимации, хирургии, урологии, стоматологии, процедурных кабинетов | Администрация, профком, ответственный за работу доверенного врача, врач эпидемиолог |
| 26 | Проверка рабочих мест по соблюдению техники безопасности | По плану комиссии по охране труда | Администрация, профком, Специалист по охране труда |
| 27 | Отчет инженер по охране труда | 2 раза в год | Комиссия профкома по охране труда, инженер по охране труда |
| 28 | Организация экологически безопасного производственного процесса | В течение года | Главная медицинская сестра |

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 5 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «КРЫМСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КЛИНИЧЕСКИЙ ГОСПИТАЛЬ ДЛЯ ВЕТЕРАНОВ ВОЙН»**

# СОЦИАЛЬНАЯ ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «КРЫМСКОГО РЕСПУБЛИКАНСКОГО КЛИНИЧЕСКОГО ГОСПИТАЛЯ ДЛЯ ВЕТЕРАНОВ ВОЙН»
# “ МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ”

**Принята собранием коллектива 5 февраля 2018 года.**

| № | Наименование мероприятия, его содержание | Срок исполнения | Ответственные |
|---|---|---|---|
| | Отбор молодых специалистов для работы в учреждении. | В течение года | Зам.начальника по медицинской части, главная медицинская сестра |
| 2. | Участие в работе комиссий по распределению выпускников мед.учебных заведений | | Зам.начальника по медицинской части Главная медсестра |
| 3. | Госпитальные конференции для медицинских сестер и врачей | Ежемесячно | Зам начальника по медицинской части, главная медицинская сестра |
| 4. | Участие мед.работников в областных конференциях, организуемых Министерство здравоохранения, Ассоциациями врачей. Научными обществами врачей Республики Крым | Ежемесячно | Зам.начальника по медицинской части |
| 5. | Прием зачетов по приказам, инструкциям, нормативным документам | 1 раз в квартал | Зам.начальника по медицинской части Главная медицинская сестра |
| 6. | Повышение уровня квалификации медицинских работников | Ежегодно по плану повышения квалификации | Зам.начальника по медицинской части, главная медсестра |
| 7. | Школа молодых сестер | Ежемесячно | Главная медсестра |
| 8. | Проведение профессионального конкурса мед.сестер на звание «Лучшая мед.сестра госпиталя» | 1 раз в год | Зам.начальника по медицинской части, главная медицинская сестра, Профком |
| 9. | Организация участия молодых специалистов в культурно-массовых и спортивных мероприятиях | В течение года | Профком Зам.начальника по медицинской части Главная медицинская сестра |

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 6 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «КРЫМСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КЛИНИЧЕСКИЙ ГОСПИТАЛЬ ДЛЯ ВЕТЕРАНОВ ВОЙН»**

**СОСТАВ КОМИССИИ ГБУЗРК «КРКГВВ»**

**ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ**

1. Семова Р.В. – заведующая терапевтическим отделением, врач-терапевт;
2. Гурина Л.В. –заместитель начальника госпиталя по безопасности;
3. Борушко А.В. – заведующий хозяйством;
4. Мацуева Е.Г. – старшая медицинская сестра кардиологического отделения;
5. Сохина Е.В. – начальник Отдела кадров;
6. Лысенко Н.П. – заведующая лабораторией, врач-лаборант;
7. Лепина О.В. – заведующая стоматологическим отделением, врач-стоматолог, председатель профсоюзного комитета.

**Председатель профсоюзного комитета** **О.В. Лепина**

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 7 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «КРЫМСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КЛИНИЧЕСКИЙ ГОСПИТАЛЬ ДЛЯ ВЕТЕРАНОВ ВОЙН»**

# С П И С О К
# РАБОЧИХ МЕСТ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА СОГЛАСНО СОУТ, РАБОТА НА КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА ЕЖЕГОДНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК

| № п/п | Наименование должностей профессий | Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска (календарные дни) |
|---|---|---|
| **Стоматологическое отделение** | | |
| | Заведующий стоматологическим кабинетом, врач стоматолог-хирург | 7 |
| | Врач стоматолог-терапевт | 7 |
| | Медицинская сестра | 7 |
| | Зав.кабинетом врач стоматолог-ортопед | 7 |
| | Врач стоматолог-ортопед | 7 |
| **Физиотерапевтическое отделение** | | |
| | Заведующий отделением, врач-физиотерапевт | 7 |
| | Врач - физиотерапевт | 7 |
| | Врач по лечебной физкультуре | 7 |
| | Старшая медицинская сестра | 7 |
| | Медицинская сестра по физиотерапии | 7 |
| | Сестра медицинская по массажу | 7 |
| | Инструктор по лечебной физкультуре | 7 |
| **Поликлиническое отделение** | | |
| | Заведующий поликлиническим отделением | 7 |
| | Врач-терапевт | 7 |

| | | |
|---|---|---|
| | Врач-офтальмолог | 7 |
| | Врач-невролог | 7 |
| | Врач ортопед-травматолог | 7 |
| | Врач-хирург | 7 |
| | Врач-эндокринолог | 7 |
| | Врач-уролог | 7 |
| | Врач-отоларинголог | 7 |
| | Врач акушер-гинеколог | 7 |
| | Врач-онколог | 7 |
| | Старшая медицинская сестра | 7 |
| | Медицинская сестра (кабинета) | 7 |
| | Медицинская сестра (перевязочного кабинета) | 7 |
| | Медицинская сестра (стерилизационная) | 7 |
| | Санитарка по сопровождению больных | 7 |
| | Медицинский регистратор | 7 |
| | Санитарка (мойщица) (стерилизационная) | 7 |
| **Клинико-диагностическая лаборатория** | | |
| | Заведующий лабораторией, врач-лаборант | 7 |
| | Врач-лаборант | 7 |
| | Врач клинической лабораторной диагностики | 7 |
| | Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант) | 7 |
| **Кабинет функциональной диагностики** | | |
| | Врач по функциональной диагностике | 7 |
| | Медицинская сестра | 7 |
| **Кабинет ультразвуковой диагностики** | | |
| | Врач по ультразвуковой диагностике | 7 |

| | | |
|---|---|---|
| | Медицинская сестра | 7 |
| **Кабинет эндоскопической диагностики и хирургии** | | |
| | Врач-эндоскопист | 7 |
| | Медицинская сестра | 7 |
| **Рентгенодиагностический кабинет** | | |
| | Заведующий рентген-кабинетом, врач-рентгенолог | 10 |
| | Врач рентгенолог | 10 |
| | Рентген-лаборант | 7 |
| **Терапевтическое отделение** | | |
| | Заведующий отделением, врач-терапевт | 7 |
| | Врач-терапевт | 7 |
| | Старшая медицинская сестра | 7 |
| | Медицинская сестра (палатная) | 7 |
| | Медицинская сестра (процедурная) | 7 |
| | Младшая медицинская сестра по уходу за больными | 7 |
| | Сестра-хозяйка | 7 |
| **Неврологическое отделение** | | |
| | Заведующий отделением, врач-невролог | 7 |
| | Врач-невролог | 7 |
| | Старшая медицинская сестра | 7 |
| | Медицинская сестра палатная | 7 |
| | Медицинская сестра процедурная | 7 |
| | Младшая медицинская сестра по уходу за больными | 7 |
| | Сестра-хозяйка | 7 |

| | | |
|---|---|---|
| | Медицинская сестра палатная | 7 |
| | Медицинская сестра процедурная | 7 |
| | Медицинская сестра палаты интенсивной терапии | 7 |
| | Младшая медицинская сестра по уходу за больными палаты интенсивной терапии | 7 |
| | Младшая медицинская сестра по уходу за больными | 7 |
| | Сестра-хозяйка | 7 |
| **Приёмное отделение** | | |
| | Старшая медицинская сестра | 7 |

**Хозяйственная часть**

| | | |
|---|---|---|
| | Водитель автобуса | 7 |

**Начальник госпиталя** **И.Л. Лукьянов**

**Председатель профсоюзного комитета** **О.В. Лепина**

**Специалист по охране труда** **Е.Е. Подолян**

**Начальник отдела кадров** **Сохина Е.Е.**

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 8 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «КРЫМСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КЛИНИЧЕСКИЙ ГОСПИТАЛЬ ДЛЯ ВЕТЕРАНОВ ВОЙН»**

# Положение
# об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн»

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский клинический госпиталь ветеранов войн», (далее – Положение) разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Республики Крым от 28 ноября 2014 года №14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», норм Тарифного соглашения в сфере обязательного медицинского страхования Республики Крым на 2018 год от 19 декабря 2017 года, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Крым (с последующими изменениями и дополнениями), иных нормативно-правовых актов Российской Федерации, Республики Крым, локальных нормативных актов госпиталя.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда и обеспечения социальных гарантий работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымского республиканского клинического госпиталя для ветеранов войн» (далее - ГБУЗ РК «КРКГВВ») и повышения их мотивации к качественным результатам труда.

1.3. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.4. Заработная плата работников ГБУЗРК «КРКГВВ» включает в себя вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, количества и качества затрачиваемого труда, условий выполняемой работы.

1.5. Размер фонда оплаты труда определяется на основании нормативов тарифного соглашения и объемов медицинских услуг, согласованных со страховыми медицинскими организациями.

1.6. Источниками для образования фонда оплаты труда работников ГБУЗРК «КРКГВВ» являются средства, полученные от:

- страховых медицинских организаций за оказанные медицинские услуги;

- территориального фонда обязательного медицинского страхования за оказанные медицинские услуги;
- средств бюджета;
- целевых средств;
- оказания платных медицинских услуг, безвозмездных поступлений;
- и иной приносящей доход деятельности.

1.7. Заработная плата работников ГБУЗРК «КРКГВВ» предельными размерами не ограничивается.

1.8. Системы оплаты труда работников ГБУЗРК «КРКГВВ» устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

1.9. Месячная заработная плата работников ГБУЗРК «КРКГВВ» работающих в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

## 2. Основные условия оплаты труда

Заработная плата в ГБУЗРК «КРКГВВ» (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, установленный штатным расписанием.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. При этом минимальный размер оплаты труда определяется пропорционально времени, проработанному в данном месяце.

Заработная плата работнику устанавливается, при заключении трудового договора в соответствии с действующей в госпитале системой оплаты труда.

2.1. Система оплаты труда включает:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Работникам ГБУЗРК «КРКГВВ» размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются согласно постановлению Совета Министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года №605 «Об оплате труда работников государственных, бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (с изменениями и дополнениями).

2.3. Штатное расписание оформляется по форме Т-3 (Постановление №1 Госкомстата Российской Федерации от 05.01.2004 года «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты») формируется экономистом по финансовой работе госпиталя (в случае его отсутствия – иным лицом, кому поручена эта работа), согласовывается с главным бухгалтером госпиталя, руководителем отдела кадров и утверждается приказом начальника не позднее 30 декабря текущего года на следующий календарный год.

Наименование должностей работников и профессий рабочих, включаемых в штатное расписание, и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующими положениям профессиональных стандартов.

В штатное расписание в течение текущего календарного года вносятся изменения и дополнения в утвержденное штатное расписание, с составлением обоснований о введении новых должностей или/и оформления ведомостей замены должностей.

Для проведения работы по определению оплаты труда (должностных окладов медицинских, фармацевтических работников госпиталя, работников административно-управленческого персонала, общегоспитального медицинского и немедицинского персонала, хозяйственно-обслуживающего персонала и тарифных ставок рабочих, а также размеров надбавок и доплат, установленных действующим законодательством и данным положением и тарифных ставок рабочих, а также для нормирования рабочей нагрузки и распределения фонда оплаты труда в госпитале госпиталя приказом начальника госпиталя создается постоянно действующая тарификационная комиссия. Результаты работы тарификационной комиссии оформляются документом: тарификационный список работников. Тарификационный список работников формируется на дату утверждения штатного расписания (п. 2.3. Раздела 2 данного Положения).

В течение календарного года в случае внесения изменений и дополнений в утвержденное штатное расписание госпиталя, на дату внесения изменений и дополнений в утвержденное штатное расписание формируется новый тарификационный список, а в случае производственной необходимости работы госпиталя также новый (текущий) тарификационный список формируется по приказу начальника госпиталя.

Примечание: Тарификационный список работников госпиталя является инструментом планирования и распределения нагрузки между персоналом, дает возможность соблюсти законодательные нормы в части максимально допустимого рабочего времени и объема работ, а также справедливо выстроить систему оплаты труда в зависимости от фактической нагрузки работников. Наличие тарификационного списка работников госпиталя необходимо для определения требуемого объема средств на оплату труда. Тарификационный список работников составляется поименно, с указанием всех сотрудников и индивидуальной нагрузки, даже те, кто фактически не исполняет в текущий момент свои обязанности (например, работники в отпуске по уходу за ребенком, работника направленные на обучение, работники, находящиеся в долгосрочном больничном и т.д.)

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда ГБУЗРК «КРКГВВ».

2.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера оплаты труда в Республике Крым начальник госпиталя осуществляет ежемесячные выплаты стимулирующего характера работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым, средств обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.6. Платные медицинские услуги оказываются согласно Федерального Закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21 ноября 2011 года №323-ФЗ; Закона Российской Федерации «О защите прав потребителей» от 07 февраля 1992 года №2300-1; Постановления Правительства Российской Федерации от 04 октября 2012 года №1006 «Об утверждении Правил предоставления медицинскими организациями платных медицинских услуг»; Приказа Министерства здравоохранения Республики Крым от 31 декабря 2014 года №349 «Об утверждении типовых положений», Приказа Министерства здравоохранения Республики Крым от 27 октября 2014 года №36 «Об утверждении Положения о порядке организации предоставления платных медицинских услуг государственными бюджетными учреждениями, расположенными в Республике Крым», Приказа Министерства здравоохранения Республики Крым «Об утверждении Порядка определения цен (тарифов) на медицинские услуги, предоставляемые медицинскими организациями, являющимися бюджетными государственными учреждениями, расположенными в Республике Крым» от 27 октября 2014г. №35 и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым, локальными нормативными актами госпиталя.

Средства, поступившие за оказание платных медицинских услуг, распределяются согласно утверждаемой смете доходов и расходов.

2.7. Размер фонда оплаты труда основного медицинского персонала, непосредственно занятого в оказании платных услуг, административно-хозяйственного и прочего персонала (в процентах) устанавливается приказом начальника госпиталя.

2.8. Заработная плата за организацию и оказание платных медицинских услуг предельными размерами не ограничивается и зависит только от объема оказанных услуг госпиталем.

## 3. Условия оплаты труда начальника ГБУЗРК «Крымского республиканского клинического госпиталя для ветеранов войн», его заместителей, главного бухгалтера.

3.1. Заработная плата начальника ГБУЗРК «КРКГВВ», его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад начальника ГБУЗРК «КРКГВВ» устанавливается в фиксированном размере основе отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей. ***Примечание:*** Группа по оплате труда руководителей учреждений (организации) здравоохранения, отнесенных к ведению Министерства здравоохранения Республики Крым, устанавливается приказом Министерства здравоохранения Республики Крым. Согласно Приказа Министерства здравоохранения Республики Крым от 13 января 2017 года № 45. «Об утверждении группы по оплате труда руководящих работников учреждений здравоохранения». (Приказ №368 от 31 декабря 2014 года №368 «Об утверждении Порядка определения размера заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым».

3.3. Должностные оклады заместителей начальника ГБУЗРК «КРКГВВ», главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада начальника ГБУЗРК «КРКГВВ» и утверждаются в штатном расписании.

3.4. С учетом условий труда начальнику ГБУЗРК «КРКГВВ», его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством, постановлением Совета Министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года №605 «Об оплате труда работников государственных, бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (с изменениями и дополнениями), Приказом Министерства здравоохранения Республики Крым от 31.12.2014 №368 «Об утверждении Порядка определения размера заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым (с дополнениями и изменениями) и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым, локально-нормативными актами Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн».

Для начальника ГБУЗРК «КРКГВВ», его заместителей, главному бухгалтеру установлены следующие выплаты компенсационного характера:

а.) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% оклада (должностного) оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

б.) выплаты в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей). Министерство здравоохранения Республики Крым может поручить начальнику госпиталя с его письменного согласия, выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату. Поручаемая руководителю дополнительная работа по другой профессии (должности) осуществляется путем совмещения профессии (должности).

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

3.5. Работа по совместительству начальника госпиталя у другого работодателя может осуществляться только с разрешения Министерства здравоохранения Республики Крым (ст.276 Трудового кодекса Российской Федерации). Совместительством признается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

3.6. Размер и порядок выплат стимулирующего характера начальнику госпиталя по показателям эффективности деятельности учреждения (организации) на текущий квартал устанавливается приказом Министерства здравоохранения Республики Крым.

3.7. Для начальника госпиталя перечень показателей и критериев для оценки эффективности его деятельности устанавливается Министерством здравоохранения Республики Крым и утверждается приказом министра здравоохранения Республики Крым.

3.8.Оценка эффективности работы начальника госпиталя осуществляется Комиссией, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Республики Крым, ежеквартально по выполнению показателей и критериев эффективности деятельности учреждения – госпиталя в отчетном периоде – квартале. Размер стимулирующей выплаты устанавливается на текущий квартал.

Выплата стимулирующего характера начальнику госпиталя по показателям эффективности деятельности упреждения осуществляется за фактически отработанное время в пределах фонда заработной платы при условии обеспечения выплат обязательного характера всем работникам госпиталя, и предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников госпиталя, установленного в Трудовом договоре с начальником госпиталя.

3.9. Для заместителей начальника госпиталя и главного бухгалтера начальником госпиталя устанавливается самостоятельный перечень показателей и критериев для оценки результатов их деятельности (стимулирующие выплат по

показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников), согласно локально-нормативного акта госпиталя.

Заместителям начальника госпиталя, главному бухгалтеру могут выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера согласно Раздела 6 настоящего Положения.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям начальника госпиталя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, постановлением Совета Министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года №605 «Об оплате труда работников государственных, бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (с изменениями и дополнениями), и локально-нормативным актом Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн» - Положением о выплатах стимулирующего характера заместителям начальника и главного бухгалтера Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн».

3.10. Начальнику госпиталя может устанавливаться доплата за организацию предпринимательской и иной приносящей доход деятельности за счет средств, поступающих от этой деятельности. Периодичность и размер указанной доплаты устанавливаются (распоряжением Министерства здравоохранения Республики Крым) в процентах от дохода и(или) прибыли от указанной деятельности.

3.11. Премирование начальника осуществляется с учетом результатов деятельности госпиталя. Размеры, периодичность и условия премирования начальника госпиталя устанавливаются (приказом Министерством здравоохранения Республики Крым). Заработная плата выплачивается начальнику в сроки, установленные для выплаты (перечисления) заработной платы работникам ГБУЗРК «КРКГВВ».

3.12. Заместителям начальника госпиталя по медицинской части, осуществляющим работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности, производиться доплата в размере до 25% должностного оклада врача соответствующей специальности. Размер доплаты измеряется за врачебную деятельность - приказом по госпиталю.

3.13. Заместителям начальника госпиталя, главному бухгалтеру может поручаться наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу, с письменного его согласия и устанавливаться доплаты за совмещение должностей (профессий), увеличение объема работ в размере до 100 от должностного оклада. Конкретный размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Примечание:

Совмещение профессий (должностей) – это выполнение работником у своего работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности). Совмещение профессий у начальника госпиталя, его заместителей, главного бухгалтера только по предварительному согласованию с Министерством здравоохранения Республики Крым. За такую дополнительную работу устанавливается дополнительную оплата. Дополнительная оплата - выплачивается с

учетом фактически отработанного времени работника и устанавливается от должностного оклада совмещаемой должности (профессии).

Увеличение объема работ – это выполнение работником наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по этой же профессии (должности). За выполнение дополнительного объема работ устанавливается – дополнительная оплата. Дополнительная оплата - выплачивается с учетом фактически отработанного времени работником и устанавливается от должностного оклада занимаемой должности.

Работник (заместители начальника госпиталя и главный бухгалтер) имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель (ГБУЗРК «КРКГВВ» в лице начальника госпиталя) – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Оформление поручаемой дополнительной работы и оформление выплат за совмещение профессий (должностей) и увеличение объема работ производится путем дачи согласия работником (заместителем начальника или главного бухгалтера) на выполнение дополнительной работы, подачи заявления об установлении соответствующей доплаты, заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и издания приказа.

Соглашение поручаемой дополнительной работе и о соответствующей доплате за это может заключаться как на определенный срок, та и без указания срока, которые действуют до 31 декабря текущего года.

Заместителям начальника госпиталя, главному бухгалтеру могут выплачиваются иные выплаты компенсационного характера согласно Раздела 5 настоящего Положения.

3.14. Размер заработной платы по платным медицинским услугам заместителям начальника госпиталя и главному бухгалтеру предельными размерами не ограничивается и зависит только от объема оказанных услуг госпиталем.

3.15. Условия оплаты труда начальника госпиталя устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального учреждения)».

3.16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы начальника госпиталя и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитанной за календарный год, устанавливается в соответствии условиями, указанными в трудовом договоре, заключенным между Работодателем – Министерством здравоохранения Республики Крым и работником – начальником ГБУЗРК «КРКГВВ» и устанавливается (согласно Приказу Министерства здравоохранения Республики Крым №368 от 31 декабря 2014 года «Об утверждении Порядка определения размера заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым», с изменениями внесенными приказом №2713 от 29 декабря 2017 года «О внесении изменений в приказ от 31.12.2014 года №368 «об утверждении Порядка определения размера заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений

(организаций) здравоохранения Республики Крым») 1:4 (предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей начальника госпиталя и главного бухгалтера госпиталя и средней заработной платы работников госпиталя устанавливается – Министерством здравоохранения Республики Крым (согласно Приказу Министерства здравоохранения Республики Крым №368 от 31 декабря 2014 года «Об утверждении Порядка определения размера заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым», с изменениями внесенными приказом №2713 от 29 декабря 2017 года «О внесении изменений в приказ от 31.12.2014 года №368 «об утверждении Порядка определения размера заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым») 1:3 (предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей начальника госпиталя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения.

Среднемесячная заработная плата по госпиталю рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников за отчетный период (квартал). Полученный результат делится на 3 (по количеству месяцев в квартале).

3.17. Порядок и условия осуществления выплат социального характера начальнику госпиталя устанавливается исполнительным органом государственной власти Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

3.18. Порядок и условия осуществления выплат социального характера заместителям начальника госпиталя и главному бухгалтеру устанавливается согласно норм Коллективного договора.

## 4. Оплата труда отдельных категорий работников.

4.1. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками ГБУЗРК «КРКГВВ», производится на условиях договорных отношений согласно законодательству. Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный настоящим пунктом, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в ГБУЗРК «КРКГВВ», в штате которых они состоят.

4.2. При определении размеров должностных окладов медицинских и фармацевтических работников, а также других работников госпиталя, занятых в сфере здравоохранения, которым присваивается должностная (внутри должностная), либо квалификационная, либо тарификационная категория, применяются повышающиеся коэффициенты либо надбавки за наличие квалификационной категории при условии их работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается в случае, если специальность, по которым им присвоенная

квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

4.3. Лица, кроме медицинских и фармацевтических работников, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающее достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме, возложенные на них должностные обязанности, по решению аттестационной комиссии госпиталя, создаваемой в госпитале и действующей согласно локально-нормативного акта «Положения об организации и осуществлении деятельности аттестационной комиссии в ГБУЗРК «КРКГВВ и порядке аттестации работников ГБУЗРК «КРКГВВ» и в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности. Им может быть установлен должностной оклад так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

4.4. Аттестация работников, занимающих медицинские и фармацевтические должности, производиться на основании действующих в законодательстве положений о порядке аттестации врачей, средних медицинских и фармацевтических работников для получения квалификационной категории, а прочих работников – в соответствии с локально-нормативным актом «Положения об организации и осуществлении деятельности аттестационной комиссии в ГБУЗРК «КРКГВВ и порядке аттестации работников ГБУЗРК «КРКГВВ».

Аттестация работников госпиталя может проводится по инициативе работодателя либо по инициативе работника.

4.5. Согласно норм действующего законодательства и локально-нормативного акта госпиталя должностная (внутридолжностная) квалификационная категория присваивается бессрочно либо на определенный срок, о чем указано в приказе о присвоении квалификационной категории.

После истечение срока работник может подтвердить ранее присвоенную квалификационную категорию.

4.6. Доплата наличие квалификационной категории медицинскому и фармацевтическому персоналу госпиталя выплачивается в виде надбавки за наличие квалификационной категории в процентном соотношении к должностному окладу (см.п.6.2. Раздела 6 настоящего положения Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера – надбавка за наличие квалификационной категории) устанавливается приказом начальника ГБУЗРК «КРКГВВ» после принятия соответствующей аттестационной комиссией решения о присвоении (подтверждении) категории и на основании приказа о присвоении медицинскому или фармацевтическому работнику квалификационной категории по специальности, с даты заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, что отражается в тарификационном списке работников госпиталя.

4.7. Повышающий коэффициент работников – специалистов, не являющихся медицинскими и фармацевтическими работниками, за квалификационную категорию устанавливается приказом начальника ГБУЗРК «КРКГВВ», после принятия аттестационной комиссией госпиталя решения о присвоении (подтверждении) должностной (внутридолжностной) категории и на основании приказа о присвоении должностной (внутридолжностной) категории, с даты отражения данной информации в штатном расписании, заключения дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, что отражается в тарификационном списке работников госпиталя.

4.8. В соответствии со статьей 282 Трудового кодекса РФ совместительство - это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы (внутреннее совместительство), так и у других работодателей (внешнее совместительство).

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является по совместительству.

Работа в госпитале при внутреннем совместительстве осуществляется на основании другого трудового договора, действующего параллельно с основным трудовым договором.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, и на условиях, определенных трудовым договором.

На внешних и внутренних совместителей распространяются все трудовое законодательство Российской Федерации, Республики Крым, локально-нормативные акты госпиталя, связанные с оплатой труда, предоставлением льгот и компенсаций, действующих в отношении основных работников.

4.9. В соответствии со статьей 284 Трудового Кодекса РФ продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4-х часов в день.

4.10. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, трудовым законодательством (ст.282 Трудового кодекса Российской Федерации).

В госпитале оплата труда работников, занятых с вредными и (или) опасными условиями труда и продолжительность рабочего времени производится на основании специальной оценки условий труда, проводимой согласно норм Федерального Закона от 28.12.2013 №426 - ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Особенности регулирования работы по совместительству для медицинских работников установлены Постановлением Правительства Российской Федерации от 04 апреля 2003 №197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (с изменениями и дополнениями); Постановлением Министерства Труда Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», которыми установлены согласно ст.282 Трудового кодекса Российской Федерации особенности работы по совместительству медицинских работников.

Кроме того согласно Постановлению Совета Министров Республики Крым от 28 ноября 2017 года № 640 «Об утверждении Порядка установления продолжительности работы по совместительству для врачей и среднего медицинского персонала в государственных учреждениях здравоохранения Республики Крым» в госпитале продолжительность работы по совместительству по

конкретным должностям врачей и (или) среднего медицинского персонала устанавливается локальным нормативным актом госпиталя, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.11. В соответствии со статьей 284 Трудового Кодекса РФ продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4-х часов в день.

Конкретная продолжительность рабочего дня и времени отдыха в по совместительству оговаривается в трудовом договоре по предварительному соглашению между работником и госпиталем, с учетом Правил внутреннего трудового распорядка, действующего в госпитале.

4.12. В госпитале планирование рабочего времени персонала осуществляется графиком, а учет фактически отработанного времени оформляется табелем рабочего времени.

В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течении одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего дня при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Общая продолжительность работы по совместительству в течении месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

4.13. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом, что оформляется путем подписания дополнительного соглашения к договору и издания приказа о предоставлении отпуска.

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

4.14. Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

## 5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия установления выплат в ГБУЗРК «КРКГВВ» определены настоящим коллективным договором.

5.2. В ГБУЗРК «КРКГВВ» работникам осуществляются обязательные повышенные выплаты компенсационного характера, а именно:

5.2.1. выплаты для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; дополнительная компенсация за работу в особых условиях;

5.2.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении

объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников не образуют новый оклад (должностной оклад).

5.4. **Повышение оплаты труда работников ГБУЗРК «КРКГВВ», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда** (п.п.5.2.1. данного Положения), производится по результатам специальной оценки условий труда в минимальном размере не менее 4% от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в ГБУЗРК «КРКГВВ», согласно пункта 3.2.5. Отраслевого соглашения по государственным бюджетным, государственным автономным и государственным казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым на 2016-2018 годы, устанавливается в повышенном размере в соответствии с итоговым классом и подклассом условий труда, но не менее: 3.1. – 6%; 3.2. – 8%; 3.3. – 12%; 3.4. – 15% и 4 – 16%.

На момент введения новой системы оплаты труда с 01.01.2015г. выплата работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, осуществляется всем, получавшим ее ранее. При этом начальник госпиталя принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

5.5. Конкретные размеры повышения оплаты труда работников устанавливаются начальником госпиталя с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Повышенные или дополнительные компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст.219 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.6. Кроме выплаты, предусмотренной п.5.4. данного Положения, в ГБУЗРК «КРКГВВ» работникам может быть осуществлена доплата компенсационного характера, а именно: **дополнительная компенсация за работу в особых условиях труда.**

Дополнительная компенсация за работу в особых условиях труда не является обязательной, выплачивается с учетом финансово-экономического положения ГБУЗРК «КРКГВВ» и только в случаях установления вредных (опасных) факторов условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда

или заключением государственной экспертизы условий труда, в следующих размерах:

- для врачебных должностей и специалистов со средним медицинским образованием – 15%;-
- для младшего медицинского персонала и прочего персонала – 10%.

Решение об установлении выплаты дополнительной компенсации за работу в особых условиях труда оформляется приказом начальника ГБУЗРК «КРКГВВ».

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

В случае отсутствия финансово-экономической возможности ГБУЗРК «КРКГВВ» выплачивать дополнительную компенсацию за работу в особых условиях труда, главный бухгалтер за два рабочих дня до начисления заработной платы подает на имя начальника госпиталя обоснованную (мотивированную) служебную записку с обязательным указанием предельных сумм по фонду оплаты труда и обосновывает отсутствие финансово-экономической возможности выплачивать работникам ГБУЗРК «КРКГВВ» дополнительную компенсацию.

Решение о прекращении выплаты дополнительной компенсации за работу в особых условиях труда оформляется приказом начальника ГБУЗРК «КРКГВВ», на основании представленной главным бухгалтером служебной записки, с учетом мнения представительного органа работников.

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором и локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 35% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) работника ГБУЗРК «КРКГВВ», согласно п.3.2.6. Отраслевого соглашения по государственным бюджетным, государственным автономным и государственным казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым на 2016-2018 годы, заключенном между Министерством здравоохранения Республики Крым и Крымской республиканской организации профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации.

К работе в ночное время, не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и(или) исполнении художественных произведений;
- других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными Федеральными законами.

Женщины имеющие детей в возрасте до 3-х лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга(супруги) детей в возрасте до 5-ти лет, а также опекуны

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

5.8. В соответствии со статьей 99 Трудового Кодекса РФ **сверхурочная работа** - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Привлечение к сверхурочным работам производиться работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить(закончить) начатую работу, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращением работ для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа госпиталя.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам:

- беременных женщин;
- работников, в возрасте до 18 лет;
- других категорий работников соответствии с Федеральным законом.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.9. Начальник госпиталя, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации может устанавливать ненормированный рабочий день

для водителей, с доплатой 25 процентов должностного оклада п.3.2.8. Отраслевого соглашения по государственным бюджетным, государственным автономным и государственным казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым на 2016-2018 годы, заключенном между Министерством здравоохранения Республики Крым и Крымской республиканской организации профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации.

Доплата выплачивается пропорционально отработанному времени.

5.10. Повышенная оплата сверхурочной работы. Регламентирует оплату за дополнительные часы статья 152 ТК РФ. Вознаграждение может быть установлено не менее полуторного или двойного размера оклада работника. Следует отметить, в полтора раза больше положено работникам за первые два часа такой работы, далее оплата увеличивается до двойного тарифа. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.11.В соответствии со статьей 111 Трудового Кодекса РФ всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). В ГБУЗРК «КРКГВВ», как в учреждении с 5-ти дневной рабочей неделей, работникам предоставляются два выходных дня в неделю – суббота и воскресенье, за исключением лиц, работающих по графикам сменности.

В соответствии со статьей 112 Трудового Кодекса РФ, не рабочими 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 Россия;

4 ноября – День Народного единства;

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переноситься на следующий после праздничного рабочего дня.

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа госпиталя в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производиться по ходатайству непосредственного руководителя приказом начальника госпиталя.

**Повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни** производится работникам ГБУЗРК «КРКГВВ», привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения составляет:

а.) при работе полный рабочий день – не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б.) при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в выходные и не рабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада(оклада) по занимаемой должности на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

5.12. Работникам госпиталя с их согласия может вводится рабочий день с разделением смены на части 9 с перерывом в работе свыше 2 часов) при условии, что общая продолжительность работы не превышала установленную норму продолжительности рабочего дня. Доплата за разделение рабочего дня на части проводится за отработанное время в размере 30% должностного оклада, конкретный размер доплаты определяет руководитель госпиталя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.13. Работникам ГБУЗРК «КРКГВВ» могут устанавливаться доплаты к должностным окладам (окладам) за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовой договором, дополнительной работы - совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника, в размере до 100% от должностного оклада.

Конкретный вид доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, периода работы (статьи 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Примечание:

Совмещение профессий (должностей) – это выполнение работником у своего работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии

(должности). За такую дополнительную работу устанавливается дополнительную оплата. Дополнительная оплата - выплачивается с учетом фактически отработанного времени работника и устанавливается от должностного оклада совмещаемой должности (профессии).

Увеличение объема работ – это выполнение работником наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по этой же профессии (должности), т.е. работнику поручается алогичная дополнительная работа - увеличивается объем ранее выполняемой работы. За выполнение дополнительного объемаработ устанавливается – дополнительная оплата. Дополнительная оплата - выплачивается с учетом фактически отработанного времени работником и устанавливается от должностного оклада занимаемой должности.

Расширение зоны обслуживания - это выполнение работником наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по этой же профессии (должности), работа по которой ставится в зависимости от зон или участков, т.е расширение зон обслуживания предполагает возложение дополнительных обязанностей на работах с четким разделением границ. За расширение зоны обслуживания устанавливается – дополнительная оплата. Дополнительная оплата - выплачивается с учетом фактически отработанного времени работником и устанавливается от должностного оклада занимаемой должности.

Выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника – это исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором: с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенном трудовым договором дополнительной работы, а именно исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

За исполнение обязанностей – работнику за фактически отработанное время выплачивается:

- разница в должностном окладе за период исполнения обязанностей,
- компенсационные выплаты от должностного оклада должности - исполнении обязанностей которой работник исполняет, указанных в данном Положении, кроме указанных п.5.13. настоящего Положения,
- выплаты стимулирующего характера – за наличие квалификационной категории (при наличии), за надбавки за выслугу лет (при наличии, с учетом требования нормы, установлено п. 6.3 Раздела 6 настоящего Положения –Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера);
- выплаты стимулирующего характера по критериям качества выполняемой работы - по должности - исполнении обязанностей которой работник исполняет.

5.14. Оформление выплат компенсационного характера, указанных в п.5.2.2, п.5.8. п.5.13, производится путем дачи работником письменного согласия, подачи работником заявления об установлении соответствующей доплаты, заключения дополнительного соглашения и издания приказа.

Соглашение о доплатах может заключаться как на определенный срок, так и без указания срока, которое действует в течение 31 декабря текущего года.

5.15. Работникам, проработавшим не полный месяц, доплата за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника начисляется в установленном размере (процентном отношении к основному должностному окладу по основной работе) пропорционально отработанному времени.

**6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

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

6.1.1. надбавка медицинским работникам за наличие квалификационной категории;

6.1.2. надбавка за выслугу лет;

6.1.4. премиальные выплаты:

- ✓ премия по итогам работы за месяц;
- ✓ премия по итогам работы за квартал;
- ✓ премия по итогам работы за год;
- ✓ премия за выполнение особо важных и ответственных поручений (работ);
- ✓ премия к профессиональному празднику «День медицинского работника»

6.2. Надбавка **за наличие квалификационной категории устанавливается медицинскому и фармацевтическому персоналу в следующих размерах**:

6.2.1. для врачебных должностей, должностей специалистов с высшим профессиональным (фармацевтическим) образованием, должностей специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, допущенным к медицинской деятельности (согласно норм Постановление Совета Министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года №605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым»):

- при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов должностного оклада;
- при наличии первой квалификационной категории - 20 процентов должностного оклада;
- при наличии второй квалификационной категории - 10 процента должностного оклада.

6.2.2 для специалистов со средним медицинским образованием, специалистов со средним профессиональным (фармацевтическим) образованием:

- при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов должностного оклада;
- при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов должностного оклада;
- при наличии второй квалификационной категории - 10 процента должностного оклада.

6.2.3. Выплата за наличие квалификационной категории устанавливается при условии работы по той специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Выплата за наличие квалификационной категории устанавливаетсякак по основной работе, так и при работе по совместительству.

Конкретные выплаты за наличие квалификационной категории должны быть указаны в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору с работником госпиталя), с учетом соблюдения п.4.7. Раздела 4 настоящего Положения Оплата труда отдельных категорий работников.

6.3. **Выплата за выслугу лет** работникам госпиталя устанавливается как по основной работе, так и по работе по совместительству (за фактически отработанное время) в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- врачам, среднему медицинскому персоналу, специалистам с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, допущенным к медицинской деятельности в учреждениях здравоохранения, специалистам с высшим профессиональным (фармацевтическим) образованием, специалистам со средним профессиональным (фармацевтическим) образованием, руководителям учреждений, их заместителям и главному бухгалтеру,

- при стаже работы от 3 до 10 лет - 10 процентов;

- при стаже работы от 10 до 20 лет - 15 процентов;

- при стаже работы свыше 20 лет - 20 процентов.

6.3.1. В стаж работы, дающий право на установление и выплату надбавки – за выслугу лет, включается время работы как по основной работе, так и по работе по совместительству, указанных в Приложении 3 Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым, утвержденного Постановлением Совета Министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (с изменениями и дополнениями).

6.3.2. Для определения размера выплаты время работы, указанное в 6.3.1. настоящего Положения суммируется.

6.3.4 Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

6.3.5. Надбавка за выслугу лет осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время.

6.3.6. В случае, когда работник временно замещает отсутствующего работника, надбавка за выслугу лет рассчитывается исходя из оклада по основной должности.

6.3.7. Установление надбавки за выслугу лет или изменение её размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в госпитале, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

6.4. **Премиальные выплаты:**

- премия по итогам работы за месяц;

- премия по итогам работы за квартал;

- премия по итогам работы за год;

- премия за выполнение особо важных и ответственных поручений (работ);

- премия к профессиональному празднику «День медицинского работника».

6.5. Премии работникам выплачиваются за счет средств всех источников финансирования:

- бюджетных ассигнований, выделяемых за счет средств бюджета Республики Крым;
- средств, поступающих в виде субсидий из бюджетов других уровней;
- средств обязательного медицинского страхования;
- поступлений от приносящей доход деятельности.

6.6. Решение о периодичности выплаты премий принимает начальник госпиталя и производятся при наличии экономии фонда оплаты труда и в соответствии с положениями локально - нормативных актов госпиталя.

6.7. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

6.8. **Премирование по итогам работы (за месяц, за квартал, за год)**

6.8.1. **При премировании по итогам работы (за месяц, за квартал, за год)** учитывается один из факторов или совокупность следующих факторов:

- выполнение количественных и качественных показателей государственного задания, условий и стандартов, и оказания услуг;
- с учетом индивидуальной оценки результатов труда каждого работника;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- надлежащее, качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или деятельностью госпиталя;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

6.8.2. Премии по итогам месяца, квартала, года могут быть единовременными так и периодическими премии начисляются работникам по основной работе, а также по усмотрению начальника госпиталя - работникам, занимающим штатные должности по внешнему совместительству.

6.8.3.Не учитывается работа по замещаемым должностям, работа без занятия штатной должности, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ.

6.8.4. Периодические премии начисляются за фактически отработанное время.

6.8.5. Периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом и дополнительных отпусках, отпусках без сохранения заработной платы, предоставленных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также периоды временной нетрудоспособности работника, независимо от того, сохранялась за ним заработная плата или нет, исключаются при начислении премии.

6.8.6. Выплаты премий по итогам работы за месяц, квартал, год производится одновременно с выплатой заработной платы за истекший период (период за который установлена премия).

6.9. **Премия за выполнение особо важных или ответственных работ.**

6.9.1.При премировании за выполнение особо важных и ответственных работ учитывается:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных заданий руководства госпиталя;
- подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью госпиталя, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский госпиталь для ветеранов войн».

6.9.2. Размер премии может устанавливается как в абсолютном значении, так и процентном соотношении к должностному окладу.

6.9.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по согласованию с профсоюзным комитетом госпиталя.

6.10. За счет экономии по фонду оплаты труда (из всех источников финансирования) может выплачиваться единовременная поощрительная (разовая) **премии в связи с профессиональным праздником «День медицинского работника»**, на основании приказа начальника госпиталя.

6.10.1. Единовременная (разовая) премия в связи с профессиональным праздником «День медицинского работника» не выплачиваются на дату издания приказа о выплате премии: работникам госпиталя, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста до достижения им возраста трех лет.

6.10.2. Размер единовременной премии с профессиональным праздником «День медицинского работника» может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и выплачивается всем работникам госпиталя.

6.11. Премии выплачиваются работникам, состоящим с госпиталем в трудовых отношениях, на дату издания приказа о выплате премии.

6.12. Премии могут выплачиваться всем работникам либо персонально.

6.13. Премирование работников производиться на основании приказа начальника госпиталя.

6.14. Премирование работников, предусмотренное настоящим Положением, производиться в пределах средств, направляемых госпиталем на оплату труда.

6.15. Качество работы административно-управленческого персонала оценивает начальник госпиталя. Премия устанавливается приказом начальника госпиталя.

6.16. Решение о выплате премий, указанных в разделе 6 настоящего Положения Порядок и условия установления выплат стимулирующего характер, в том числе о ее увеличении либо уменьшении, принимается начальником госпиталя на основании представленных руководителями структурных подразделений, работниками административно-управленческого персонала, начальника отдела кадров, главной медицинской сестры госпиталя служебных записок, рапортов, ходатайств о премировании.

Премия предельным размером не ограничивается.

Окончательное решение по сумме премии к профессиональному празднику «День медицинского работника» утверждает начальник госпиталя с согласованием профсоюзного комитета госпиталя.

6.17. Все виды премий, по усмотрению начальника госпиталя, могут начисляться работникам, занимающим штатные должности по внешнему совместительству.

6.18. Работникам, проработавшим неполный месяц (менее 15 рабочих дней) и уволившимся из госпиталя премия по итогам работы за месяц не выплачивается. Работникам, проработавшим более 15 дней и уволившимся из госпиталя премия по итогам работы за месяц, выплачивается по усмотрению начальника госпиталя и профсоюзного комитета ГБУЗРК «КРКГВВ».

6.19. Работники, на которых за совершение дисциплинарного проступка наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора, не подлежат премированию в течение 3 месяцев с даты издания приказа об объявлении выговора.

В случае досрочного снятия выговора премия работнику выплачивается.

6.20. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локально-нормативных актах или действующем законодательстве Российской Федерации, Республик Крым, на основании обоснованной служебной записки руководителя структурного подразделения, работников административно-управленческого персонала, начальника отдела кадров, главной медицинской сестры о допущенном нарушении такие работники могут быть частично или полностью лишены премии.

6.21. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа (распоряжения) начальника госпиталя с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии независимо от применения к нему мер дисциплинарного взыскания.

6.22. Работники могут быть частично или полностью лишены премии в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнение производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности, правил противопожарной безопасности;
- нарушение установленных требованиями действующего законодательства оформления документации и результатов работ;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами, распоряжениями и указаниями начальника госпиталя и работников административно-управленческого персонала или договорными обязательствами, локально-нормативными актами госпиталя;
- неисполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя, начальника госпиталя и работников административно-управленческого персонала;
- ошибок и искажений, не сдачи в установленный законом срок отчетности.

6.21. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6.22. В ГБУЗРК «КРКГВВ» с целью реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», положений Программы поэтапного

совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 года №2190-р, Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.12.2012 №2599-р в соответствии с едиными рекомендациями по установлению на федеральном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016 протоколом №11, методическими рекомендациями по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников, утвержденными приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 июня 2013 г. №421., согласно Приказа Министерства здравоохранения Республики Крым от 03.03.2017 года №385 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке типовых Положений о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности работников учреждений здравоохранения, отнесенных к ведению Министерства здравоохранения Республики Крым» устанавливается система **стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников.**

6.22.1.Стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников позволяют установить действенные механизмы зависимости уровня оплаты труда работников госпиталя от объема и качества предоставляемых медицинских услуг, заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом в рамках перевода на эффективный контракт.

6.22.2. **Основные понятия и требования.**

Стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников осуществляются в зависимости от результатов и качества работы, сложности выполняемой работы, а так же заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений госпиталя и госпиталя - как учреждения здравоохранения в целом с учетом обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, недопущения какой бы то ни было дискриминаций- различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, деятельности учреждения в целом.

Показатели эффективности деятельности работников госпиталя должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности госпиталя в части оказания государственных услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения установленных планов по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей развития отрасли.

Оценка результатов и качества работы и установление размеров стимулирующих выплат работникам осуществляется с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

Оценка результатов и качества работы осуществляется на основе критериев и показателей эффективности работы по каждой категории работников госпиталя, разработанных в госпитале (см. далее по тексту).

Установленные показатели и критерии эффективности деятельности госпиталя характеризуют основную деятельность госпиталя, а первую очередь выполнение государственного задания, плановых объемов оказания медицинской помощи пациентов, показателей оценивающих финансово-экономическую деятельность, работу с кадрами, учитывается соблюдение трудовой дисциплины и требования профессиональной этики, надлежащее ведение документации, надлежащее исполнение приказов госпиталя и норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдения правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, соблюдения антикоррупционного законодательства, законодательства о персональных данных, и т.п. Показатели эффективности деятельности работников увязываются с удовлетворенностью граждан, качеством оказания медицинской помощи и отсутствием обоснованных жалоб.

**Стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников -** это выплаты, предусмотренные работникам госпиталя с целью повышения заинтересованности в достижении качества и эффективности результатов труда.

Принципы, установленные ниже показатели и критерии эффективности работы:

- объективность – размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда, а также достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость – работник знает и понимает, какое вознаграждение он дополнительно к должностному окладу и выплатам компенсационного характера он получит, в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность – вознаграждение адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременность;
- прозрачность – правила определение вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников отвечают требованиям:

- напрямую зависят от уровня оцениваемого фактора в работе конкретного специалиста;
- соответствуют задачам структурного подразделения и госпиталя в целом;
-на первое место выступают показатели, характеризующие качество и эффективность медицинской помощи;
-дифференцированы по виду деятельности работника конкретной специальности и должности;
-носят объективный характер и сводят к минимуму субъективный подход к оцениванию;
-просты в расчете и интерпретации как членом комиссии, так и самим работником.

6.22.2. Основным условием установления стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников является качественное выполнение работником своих должностных обязанностей и дополнительных заданий по своей деятельности в установленных сроки, при отсутствии замечаний к исполнению трудовой дисциплины и взысканий согласно трудового законодательства.

6.22.3. Стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников выплачиваются как по основной работе, так и по совместительству.

При совмещении должностей данные выплаты к совмещаемой должности не производятся.

6.22.4. Стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников производит Комиссия 1 и 2 уровней, утверждаемой: приказом начальника госпиталя.

**1 уровень** - структурное подразделение - формируется из 3-х человек

**Функции комиссии:**

- оценивает выполнение показателей эффективности работниками структурного подразделения;

- решение комиссии оформляется протоколом;

- знакомит под роспись работников с оценкой качества их работы с оценочными листами.

Протоколы комиссии 1 уровня оформляются протоколами, подписываются членами комиссии и вместе с оригиналами - оценочных листов, рапортами, объяснительными, служебными записками, при необходимости пояснениями – нумеруются, прошиваются, скрепляются подписью председателя и секретаря комиссии 1уровня передаются на комиссию 2 –го уровня.

Комиссия 1-го уровня, заседает ежемесячно должна провести заседание не позднее 28 числа отчетного месяца.

В госпитале создаются комиссии 1 уровня:

- подразделении бухгалтерия (состав комиссии - главный бухгалтер (или лицо, исполняющее обязанности главного бухгалтера, работник бухгалтерии, профгрупорг);

- подразделении общегоспитального медицинского персонала и аптеки (состав комиссии- заместитель начальника госпиталя по медицинской части (или лицо исполняющее обязанности заместителя начальника по медицинской части), либо заместитель начальника госпиталя по организационно-методической (или лицо исполняющее обязанности заместителя начальника госпиталя по организационно-методической работе), главная медицинская сестра госпиталя (или лицо исполняющее обязанности главной медицинской сестры госпиталя), профгрупорг;

- в подразделении общегоспитального немедицинского персонала (состав комиссии - заместитель начальника госпиталя по безопасности (или лицо исполняющее обязанности заместителя начальника госпиталя по безопасности), начальник отдела кадров (или лицо исполняющее обязанности начальника отдела кадров), профгрупорг);

- поликлиническом отделении госпиталя (оценивание врачей деятельности врачей; среднего медицинского персонала, младшего медицинского персонала поликлинического отделения, приемного покоя, кабинета эндоскопической

диагностики и хирургии, рентнего - диагностического кабинета, кабинета функциональной диагностики, кабинета ультразвуковой диагностики, клинико-диагностической лаборатории) (состав комиссии – заведующий поликлиническим отделением (или лицо исполняющее заведующего поликлиническим отделением), старшая медицинская сестра поликлинического отделения (или лицо исполняющее обязанности заведующего поликлиническим отделением), профгрупторг);

- отделении физиотерапии и реабилитации (состав комиссии - заведующий отделенияфизиотерапии и реабилитации (или лицо, исполняющее обязанности заведующего отделением физиотерапии и реабилитации), старшая медицинская сестра отделения физиотерапии и реабилитации (или лицо исполняющее обязанности старшей медицинской сестры отделения физиотерапии и реабилитации, профгрупорг);

- стационар-терапевтическом отделении (состав комиссии – заведующий терапевтическим отделением (или лицо, исполняющее заведующего терапевтического отделения), старшая медицинская сестра терапевтического отделения (или лицо, исполняющее обязанности старшей медицинской сестры терапевтического отделения, профгрупорг);

- стационар-неврологическом отделении (состав комиссии – заведующий неврологическим отделением (или лицо,исполняющее заведующего неврологического отделения), старшая медицинская сестра неврологического (или лицо, исполняющее обязанности старшей медицинской сестры неврологического отделения, профгрупорг);

- стационар-кардиологическом отделении (состав комиссии – заведующий кардиологическим отделением (или лицо, исполняющее заведующего кардиологического отделения), старшая медицинская сестра кардиологического отделения (или лицо, исполняющее обязанности старшей медицинской сестры кардиологического отделения, профгрупорг);

- подразделении хозяйственно-обслуживающего персонала (в том числе пищеблок) (состав комиссии заведующий хозяйством (или лицо, исполняющее обязанности заведующего хозяйством), шеф-повар (или лицо, исполняющее обязанности шеф-повара), профгрупорг.

Состав комиссии утверждается приказом начальника госпиталя. Комиссия может утверждаться для работы как на постоянной основе, так и на определенный срок.

**2 уровень** - центральная комиссия госпиталя - формируется из 5 и более человек: начальник госпиталя, лица из заместителей начальника госпиталя, главный бухгалтер, начальник отдела кадров, председатель профкома, заведующий хозяйством, главная медицинская сестра, лица из работников подразделения бухгалтерия, заведующий хозяйством т.д.

Состав комиссии утверждается приказом начальника госпиталя. Комиссия может утверждаться для работы как на постоянной основе, так и на определенный срок.

Комиссия 2-го уровня заседает ежемесячно и должна провести заседание не позднее последнего дня месяца в отчетном месяце, конкретная дата и время заседания комиссии (созыва комиссии) устанавливается приказом начальника госпиталя.

**Функции комиссии:**

- знакомится с протоколами комиссии 1 уровня, проверяет - оценивание выполнения показателей эффективности работниками, рассматривает поданные на комиссию рапорта, служебные записки, объяснительные работников, пояснительные записки – спорные вопросы от работников по оценке критериев качества; принимает решение согласиться либо не согласиться с представленными протоколами и начисленными баллами работникам госпиталя комиссией 1 уровня;

- оценивает выполнение показателей эффективности заведующих структурных подразделений госпиталя (поликлинического отделения, отделение физиотерапии и реабилитации; стационар-терапевтического отделения, стационар-неврологического, стационар-кардиологического отделения), (представляемые на комиссию заместителем начальника госпиталя по медицинской части) и комиссионно решает о начислении им балов;

- утверждает стоимость балла;

- определяет заместителям начальника госпиталя, главному бухгалтеру размер стимулирующих выплат по показателям и критериям результатов их деятельности и установления им размера стимулирующих выплат за высокие результаты работы согласно нормам Раздела 3 данного Положения – Условия оплаты труда начальника ГБУЗ РК «Крымского республиканского госпиталя для ветеранов войн», его заместителей, главного бухгалтера;

- в случае необходимости распределяет средства к премированию по структурным подразделениям и общебольничному персоналу, хозяйственно-обслуживающему персоналу, а также может определять размер премий работникам госпиталя.

В протоколе заседания комиссии 2-го уровня в обязательном порядке необходимо указать:

-объем выполнения государственного задания (выполнение планового объема медицинской помощи) за отчетный период в целом по учреждению и по каждому структурному подразделению;

-объем средств, направляемых на стимулирующую выплату в разрезе источников поступления средств.

Решение комиссии 2–го уровня оформляется протоколом (оформляет секретарь комиссии), который подписывается всеми членами комиссии, прошивается, нумеруется, скрепляется печатью госпиталя и подписью начальника госпиталя.

В случае изменения (увеличение, уменьшение или полное снятие) оценочных баллов, работник госпиталя под роспись ознакамливается с протоколом комиссии, в день принятия соответствующего решения или первый свой рабочий день, согласно сменного графика.

По результатам рассмотрения секретарь комиссии 2-го уровня оформляет проект приказа.

Протоколы с оценочными листами комиссии 1–го уровня (и дополнительными материалами) и комиссии 2-го уровня по распределению стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников (со всеми дополнительными материалами (с оригиналами - оценочных листов, рапортами, объяснительными, служебными записками, при необходимости пояснениями) в оригинале хранятся в бухгалтерии госпиталя и являются основанием приказа начальника госпиталя о выплате сумм

стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников.

6.22.5. При оценивании выполнение показателей эффективности и критериев работы работников госпиталя, а также распределении стимулирующих выплат должна быть обеспечена возможность реализации следующих принципов:

- соблюдение требований законодательства, предъявляемых к системе оплаты труда в госпитале, в том числе обеспечение минимального размера оплаты труда (МРОТ); соответствие структуры заработной платы медицинских работников по всем категориям, в том числе «дорожным картам»;

-обеспечение равной оплаты за равноценный труд;

-обеспечение дифференциации в уровнях оплаты труда в зависимости от его напряженности и качества;

-способность подстраиваться под уровень финансового обеспечения госпиталя с учетом поступления средств из разных источников;

-способность учитывать изменения на рынке труда и потребностей госпиталя в различных специалистах;

-формирование соотношения между гарантированными и стимулирующими выплатами;

- формирование у медицинских работников мотивации к практической реализации имеющихся у них знаний и навыков;

-соотношение критериев для материального стимулирования медицинских работников, и прочего персонала основным целям госпиталя;

- достижения целевых показателей по заработной плате, устанавливаемыми законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

6.22.6. Стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников не начисляются в отчетном периоде в следующих случаях:

- наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;

-выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;

- нарушения (в том числе однократного) норм Федерального закона от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», локально-нормативного акта «Положения об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗ РК «КРКГВВ»;

-нарушения (в том числе однократного) норм Федерального закона от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», локально-нормативного акта госпиталя «Положения о коммерческой тайне»;

-нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны, подтвержденной результатами служебного расследования;

-грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб

имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;

-при расторжении договора по п.5.-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;

- в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;

- иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя, с учетом мнения профкома.

6.22.7. Начальник госпиталя: имеет право самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений, заместителей начальника госпиталя, главного бухгалтера - снижать размер или лишать работника стимулирующей выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников за упущения в работе или ухудшение показателей работы, в том числе по следующим основаниям:

- неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией, трудовым договором;

- невыполнение правил по охране труда, технике безопасности; правил противопожарной безопасности; санитарно-эпидемиологического режима, правил обработки инструментария;

- несоблюдение конфиденциальности, нарушение врачебной тайны, разглашения коммерческой тайны;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

6.22.8. Механизмы распределения стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников, кроме заместителей начальника госпиталя и главного бухгалтера госпиталя, в госпитале осуществляются на основе бальной оценки.

При расчете стоимости балла применяется пропорция 4/3,5/3/2/1,5/1,25:

- заведующий поликлиническим отделением госпиталя, заведующий стационар-терапевтическим отделением, заведующий стационар-неврологическим отделением; заведующий стационар–кардиологическим отделением, заведующий отделения физиотерапии и реабилитации - (4);

- заведующий рентгено-диагностичеким кабинетом; заведующий лабораторией-врач-лаборант клинико-диагностической лаборатории; заведующий стоматологическим кабинетом (врач-специалист)- (3,5);

- врачи всех специальностей и направлений, бухгалтер по учету материальных ценностей, бухгалтер по расчету с сотрудниками, бухгалтер по финансовому учету, экономист по финансовой работе, экономист, кассир, главная медицинская сестра, специалист гражданской обороны, специалист по охране труда, документовед, инженер, секретарь руководителя, системный администратор, юрисконсульт, инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений, контрактный управляющий, специалист по закупкам, начальник отдела кадров, специалист по кадрам, заведующий хозяйством, шеф-повар, провизор - (3);

- средний медицинский персонал и прочие (заведующий складом, техник по метрологии, техник, делопроизводитель, администратор, повара) - (2);

- младший медицинский персонал (младшие медицинские сестры по уходу за больными, санитары, сестры-хозяйки) - (1,5);

-прочий персонал, кроме указанных выше-(1,25).

***Например***, число по врачам по стационару с применением повышающего коэффициента определяется:

32 физ. лица х 3=96

Максимальное количество баллов, которое может получить работник в госпитале, например, 10 баллов.

Таким образом, максимальное общее количество баллов, которое может быть получено работниками госпиталя, определяется путем умножения суммы произведений количества физических лиц и повышающих коэффициентов в пропорции 4/3/2/1,5 на максимальное количество баллов (10 баллов).

Максимальное общее количество баллов, которое может быть получено врачами в стационаре: 96 х 10 баллов=960 баллов.

Аналогично с остальными категориями работников госпиталя:

***Например,*** максимальное общее количество баллов, которое могут получить заведующие отделением, заведующие кабинетами - 4 х 4 х 10=160 баллов; врачи, начальник отдела кадров, шеф-повар, главная медицинская сестра, заведующий хозяйством - 2500, средний медицинский персонал и прочие - 1000, младший медицинский персонал - 1290.

Максимальное общее количество баллов составит:

160+2500+1000+1290=4950 баллов.

Если, например, сумма выплат по критериям качества, подлежащая распределению, составляет 1 980 000,00 руб., стоимость одного балла по госпиталю определяется как, отношение суммы выплаты по критериям качества к максимальному общему количеству баллов.

1 980 000,00/ 4 950 баллов = 400 руб.

Для определения максимальной выплаты на одного работника полученная стоимость одного балла по госпиталю умножается на соответствующий коэффициент пропорции 4/3,5/3/2/1,5/1,25 и на максимальное количество баллов (10 баллов).

Оценка эффективности деятельности работников госпиталя составляет не более 10 баллов.

6.22.9. Сумма стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников зависит от суммы фонда оплаты труда по учреждению, а также объем средств на указанные выплаты определяется размерами, обеспечивающими доведении уровня заработной платы работников до уровня установленного приложением 3 к постановлению Совета Министров Республики Крым от 29.10.2014 года №424 «Об утверждении Плана мероприятий («Дорожной карты»), достижения целевых показателей по выплате заработной платы, изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в Республике Крым» с учетом положений постановления Правительства Российской Федерации от 14.09.2015 года №973, соблюдая дифференциацию в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории.

Сумма балла стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников зависит от суммы фонда оплаты труда по госпиталю и определяется исходя из финансово-

экономического положения госпиталя ежемесячно Работодателем самостоятельно, устанавливается приказом начальника госпиталя не позднее чем за два дня до окончания текущего месяца.

Сумма балла может быть единой для всех Работников госпиталя, так и установлена по каждой категории работников госпиталя отдельно.

6.22.10. Конкретные размеры выплаты стимулирующего характера по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников могут выплачиваться как в процентах к начисленной заработной плате (без учета ежемесячной процентной надбавки), так и в абсолютном размере.

6.22.11.Периодичность выплаты стимулирующего характера по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников - ежемесячно – 1 раз в месяц в сроки выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

6.22.12. Начисление и выплата стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников уволенным производится в день прекращения договора с работником вместе с выплатой расчета при прекращении трудового договора.

В данном случае стимулирующая выплата по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников начисляется по показателям и критериям – оценке деятельности работника по предыдущему месяцу, предшествовавшему перед отчетным месяцем, пропорционально фактически отработанному времени работником.

6.22.13. Выплаты стимулирующего характера по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников максимальными размерами не ограничены.

6.22.14. В таблицах далее по тексту настоящего Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн» представлены показатели и критерии эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников согласно структуре госпиталя:

Таблица №1: Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников **бухгалтерии (**бухгалтера по учету материальных ценностей; бухгалтера по расчету с работниками; бухгалтера по финансовому учету; экономиста по финансовой работе, экономиста; кассира).

Таблица №2: Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников **общегоспитального медицинского персонала -** врача-методиста, врача-статистика;

Таблица №3: Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников **общегоспитального медицинского персонала-** врача-диетолога;

Таблица №4 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника **общегоспитального медицинского персонала -** главной медицинской сестры;

Таблица №5 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника **общегоспитального медицинского персонала -** средний медицинский персонал- медицинского статистика.

Таблица №6 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника **общегоспитального медицинского персонала -** средний медицинский персонал- медицинской сестры диетической.

Таблица №7 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника **общегоспитального медицинского персонала -** средний медицинский персонал- медицинского дезинфектора.

Таблица №8 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника **общегоспитального немедицинского персонала** – специалиста гражданской обороны.

Таблица №9 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников **общегоспитального немедицинского персонала** – заведующего складом (продовольственным и промышленным);

Таблица №10 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника **общегоспитального немедицинского персонала** – специалиста по охране труда;

Таблица №11 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника **общегоспитального немедицинского персонала -** документоведа;

Таблица №12 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника **общегоспитального немедицинского персонала -** инженер;

Таблица №13 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника **общегоспитального немедицинского персонала** – секретаря руководителя;

Таблица №14 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника **общегоспитального немедицинского персонала** – техника по метрологии;

Таблица №15 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников **общегоспитального немедицинского персонала** – техника;

Таблица №16 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника **общегоспитального немедицинского персонала** – системного администратора;

Таблица №17 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника **общегоспитального немедицинского персонала** – юрисконсульта;

Таблица №18 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника **общегоспитального немедицинского персонала** – инженера по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений;

Таблица №19 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника **общегоспитального немедицинского персонала** – контрактного управляющего;

Таблица №20 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников **общегоспитального немедицинского персонала** – специалиста по закупкам;

Таблица №21 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника **общегоспитального немедицинского персонала** – начальника отдела кадров;

Таблица №22 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника **общегоспитального немедицинского персонала** –специалиста по кадрам.

Таблица №23 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников **приемного отделения** поликлинического отделения – среднего медицинского персонала – старшей медицинской сестры.

Таблица№24 Показатели и критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **младшей медицинской сестры (приемного отделения поликлинического отделения, поликлинического отделения, отделения физиотерапии и реабилитации, клинико-диагностической лаборатории, кабинетов рентгенологического, стоматологического, эндоскопического, функциональной диагностики, ультразвуковой диагностики- младшего медицинского персонала;**

Таблица №25 Показатели и критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **санитара (санитарки) (приемного отделения поликлинического отделения, поликлинического отделения, отделения физиотерапии и реабилитации, клинико-диагностической лаборатории, кабинетов рентгенологического, стоматологического, эндоскопического, функциональной диагностики, ультразвуковой диагностики- младшего медицинского персонала);**

Таблица №26 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников **поликлинического отделения** – заведующий поликлиническим отделением госпиталя.

Таблица№27. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников **поликлинического отделения** – врачей (врача-терапевта, врача-невролога, врача-офтальмолога, врача-травматолога-ортопед, врача-хирурга, врача-эндокринолога, врача-уролога, врача-оториноларинголога, врача-акушера-гинеколога, врача-онколог).

Таблица№28. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника **аптеки** – провизора, фармацевта аптеки;

Таблица№29. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников **поликлинического отделения** – среднего медицинского персонала **старшая медицинская сестра поликлинического отделения.**

Таблица№30. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников **поликлинического отделения** – среднего медицинского персонала - медицинская сестра стерилизационной.

Таблица№31.Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников поликлинического отделения – **среднего медицинского персонала - медицинская сестра поликлинического отделения (приемного отделения поликлинического отделения, поликлинического отделения, отделения физиотерапии и реабилитации, клинико-диагностической лаборатории, кабинетов рентгенологического, стоматологического, эндоскопического, функциональной диагностики, ультразвуковой диагностики)**

Таблица №32.Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников поликлинического отделения – **среднего медицинского персонала-медицинский персонал поликлинического отделения.**

Таблица №33 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников **поликлинического отделения клинико-диагностической лаборатории** – среднего медицинского персонала –медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант).

Таблица №34 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника **заведующего стоматологическим кабинетом-врач-хирург**

Таблица №35 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника **заведующего рентгено-диагностическим кабинетом – врача-рентгенолога.**

Таблица №36 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности **заведующего клинико-диагностической лабораторией – врача-лаборанта.**

Таблица №37 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности **заведующего отделением физиотерапии и реабилитации.**

Таблица №38 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников врачей **отделением физиотерапии и реабилитации** (врача-физиотерапевта, врача по лечебной физкультуре, врача по медицинской реабилитации).

Таблица №39 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников отделения **физиотерапии и реабилитации** – среднего медицинского персонала - старшей медицинской сестры отделения физиотерапии и реабилитации.

Таблица №40 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников отделения **физиотерапии и реабилитации** – среднего медицинского персонала - медицинской сестры (медицинского брата) по физиотерапии.

Таблица №41 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников **отделения физиотерапии и реабилитации** – среднего медицинского персонала - медицинской сестры (медицинского брата по массажу).

Таблица №42 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников отделения **физиотерапии и реабилитации** – среднего медицинского персонала - инструктора по лечебной физкультуре.

Таблица №43 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников – **прочий персонал – уборщик производственных и служебных помещений** поликлинического отделения, отделения физиотерапии и

реабилитации, стационар-кардиологического отделения, стационар-неврологического отделения, стационар-терапевтического отделения, хозяйственно-обслуживающего персонала - прочий персонал, уборщик территорий хозяйственно-обслуживающего персонала.

Таблица №44 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников: **заведующий стационарного отделения (терапевтического отделения, неврологического отделения, кардиологического отделения)**.

Таблица №45 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников: **врачей стационара (терапевтического отделения, неврологического отделения, кардиологического отделения).**

Таблица №46 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников: **средний медицинский персонал стационара - старшая медицинская сестра стационара (терапевтического отделения, неврологического отделения, кардиологического отделения).**

Таблица №47 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников: **средний медицинский персонал стационара-медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра процедурной** (терапевтического отделения, неврологического отделения, кардиологического отделения).

Таблица №48 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников: **врачей – анастезиологов-рениаматологов.**

Таблица №49 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников: **младший медицинский персонал стационара – младшая медицинская сестра терапевтического отделения, неврологического отделения, кардиологического отделения).**

Таблица №50 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников: младший медицинский персонал – санитарки**стационара (терапевтического отделения, неврологического отделения, кардиологического отделения).**

Таблица №51 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника: **заведующего хозяйством хозяйственно-обслуживающего персонала.**

Таблица №52 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников **водителя автобуса, водителя легкового автомобиля хозяйственно-обслуживающего персонала.**

Таблица №53 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника **делопроизводителя, учетчика, администратора, агента по снабжению, вахтера, гардеробщика хозяйственно-обслуживающего персонала.**

Таблица №54 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников **слесаря-сантехника хозяйственно-обслуживающего персонала.**

Таблица №55 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников **электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования хозяйственно-обслуживающего персонала.**

Таблица №56 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника **кастелянши хозяйственно-обслуживающего персонала.**

Таблица №57 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников **лифтера хозяйственно-обслуживающего персонала.**

Таблица №58 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников **электромонтёра связи хозяйственно-обслуживающего персонала.**

Таблица №59 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников **- подсобного рабочего, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.**

Таблица №60 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника **шеф-повара хозяйственно-обслуживающего персонала.**

Таблица №62 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников **пищеблока – поваров хозяйственно-обслуживающего персонала**.

Таблица №63 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников **сестры-хозяйки отделений.**

Таблица №64 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников **кухонного рабочего хозяйственно-обслуживающего персонала.**

Таблица №65: Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **врачей (врача-эндоскописта поликлинического отделения, врача функциональной диагностики поликлинического отделения, врача ультразвуковой диагностики поликлинического отделения, врача клинико-диагностической лаборатории, врача-лаборанта клинико-диагностической лаборатории, врача-биолога клинико-диагностической лаборатории, врача-рентгенолога ренгрен-диагностического кабинета, врача - стоматолога стоматологического кабинета)**

**Таблица № 1** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников - **бухгалтер по учету материальных ценностей, бухгалтер по расчету с работниками, бухгалтер по финансовому учету, экономист по финансовой работе, экономист, кассир** подразделения бухгалтерия

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее выполнение трудовых обязанностей, согласно должностной инструкции. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 3,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2. Полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации (письма, отчеты, сметы, расчеты, др.) | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 3.Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя. | Приказы и локально-нормативные актыпо госпиталю исполняются своевременно и надлежащим образом | 2,0 | |
| | Имеются замечания качеству или срокам исполнения, приказов по госпиталю, нарушения в соблюдении норм локально-нормативных актов госпиталя | 0,0 | |
| 4.Отсутствие обоснованных жалоб, со стороны работников госпиталя на надлежащее исполнение трудовых обязанностей при взаимодействии с работниками госпиталя; соблюдение этики в общении. | Отсутствие жалоб | 1,0 | |
| | Наличие жалоб | 0,0 | |
| 5. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и иных локально-нормативных актов госпиталя. | Отсутствуют нарушения | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| Всего баллов: | | | |
| Подписи: | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*
*8. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*
*9.иных случаях, установленных действующими локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №2**: Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **- врача-методиста, врача-статистика общегоспитального медицинского персонала**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1. Обеспечение предоставления утвержденной статистической и иной оперативной отчетности в установленные сроки | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 2. Своевременная актуализация информационных систем и баз данных госпиталя | В установленные сроки | 2,0 | |
| | При просроченных сроках | 0,0 | |
| 3.Соблюдение требований, предъявляемых к ведению утвержденных форм медицинской, статистической документации. Полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации (письма, отчеты, расчеты, др.) | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушении | 0,0 | |
| 4. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и иных локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение правил этики в общении. | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя. | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 6. Кол-во балов | | | |
| 7. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:**
*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*
*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*
*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*
*4.нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*
*5.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*
*6. . грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*
*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*
*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*
*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации.*
*10.иных случаях, установленных действующими локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №3**: Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **- врача-диетолога общегоспитального медицинского персонала**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1. Замечания по результатам проверок комиссий по госпиталю, вышестоящих и контрольно-надзорных органов | Отсутствие замечаний, нарушений | 2,0 | |
| | Наличие замечаний, нарушений | 0,0 | |
| 2. Наличие в отчетном периоде внутрибольничных инфекции (острых кишечных заболеваний), связанные с приемом пищи из пищеблока госпиталя | Отсутствие | 1,0 | |
| | Наличие | 0,0 | |
| 3. Обоснованные жалобы пациентов на несоответствие лечебного стола заболеванию | Отсутствие | 1,0 | |
| | Наличие | 0,0 | |
| 4. Соблюдение требований, предъявляемых к ведению утвержденных форм медицинской документации. Полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации (письма, отчеты, расчеты, др.) | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Отсутствие нарушений | 0,0 | |
| 5. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и иных локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение правил этики в общении. | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 6. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 7.Кол-во балов | | | |
| 8. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*

*5.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*6. . грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации.*

*10.иных случаях, установленных действующими локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №4**: Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **- главная медицинская сестра общегоспитального медицинского персонала**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей согласно должностной инструкции: организация управленческой работы в госпитале (среднего и младшего медицинского персонала), в том числе контроль за соблюдение средними медицинскими работниками по учреждению норм этики и деонтологии, правил внутреннего трудового распорядка, исполнительной дисциплины. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2. Наличие дефектов в работе по результатам проверок комиссий госпиталя, вышестоящих и контрольных надзорных органов в сфере трудовой функции | Отсутствуют дефекты | 2,0 | |
| | Наличие дефектов | 0,0 | |
| 3. Соблюдение требований, предъявляемых к ведению утвержденных форм медицинской документации и управленческой документации согласно трудовым обязанностям.<br>Полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации (письма, отчеты и др.) | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 4. Регистрация случаев по госпиталю несоблюдении требований условий хранения и контроля сроков годности лекарственных препаратов и изделий медицинского назначения, дезинфицирующих средств. | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 6. Наличие случаев внутрибольничных инфекций в госпитале, связанные с нарушением санэпидемрежима. | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 7.Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и иных локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение правил этики в общении. | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 8. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 9. Кол-во балов | | | |
| 10. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*

*5.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*6. . грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*
*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*
*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*
*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации.*
*10. .иных случаях, установленных действующими локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица № 5**: Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников - **общегоспитальный медицинский персонал - средний медицинский персонал- медицинского статистика**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1. Надлежащее выполнение трудовых обязанностей: своевременный сбор и предоставление статистической информации, соблюдение требований, предъявляемых к ведению утвержденных форм медицинской документации. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 3,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2. Отсутствие замечаний к качеству предоставления отчетности. Полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации (письма, отчеты и др.) | Отсутствие нарушений | 3,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 3. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и иных локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение правил этики в общении. | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 4. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие замечаний | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5. Кол-во балов | | | |
| 6. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:**
*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*
*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*
*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*
*4.нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*
*5.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*
*6. . грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*
*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*
*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации.*
*10.иных случаях, установленных действующими локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица № 6**: Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников – **общегоспитальный медицинский персонал - средний медицинский персонал – медицинской сестры диетической**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1. Соблюдение режима дня по своевременному приему пищи пациентов госпиталя, обеспечиваемых без расхождения с распорядком дня | Замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 1,0 | |
| | Имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2.Обоснованные жалобы пациентов на несоответствие лечебного стола заболеванию | Отсутствие жалоб | 1,0 | |
| | Наличие жалоб | 0,0 | |
| 3.Наличие установленных нарушений санитарно-гигиенических условий, правил приёмки и хранения продуктов, температурных режимов холодильного оборудования, забора суточных проб | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 4. Наличие в отчетном периоде внутрибольничных инфекции (острых кишечных заболеваний), связанные с приемом пищи из пищеблока госпиталя | Отсутствие | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5. Соблюдение требований, предъявляемых к ведению утвержденных форм медицинской документации. Полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации (письма, отчеты, расчеты, др.) | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 6. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и иных локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение правил этики в общении. | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 7. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 8. Кол-во балов | | | |
| 9. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:**
*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*
*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*
*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*
*4.нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*
*5.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*
*6. . грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*
*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*
*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*
*10.иных случаях, установленных действующими локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №7**: Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников – **общегоспитального медицинского персонала- средний медицинский персонал - медицинского дезинфектора**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1. Качественное приготовление, и правильное использование, хранение, учет согласно норм действующего законодательства дезинфекционных растворов | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не добросовестно, имеются со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2. Соблюдение требований, предъявляемых к ведению утвержденных форм медицинской документации. Полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации (письма, отчеты, расчеты, др.). Ведение документации на выполнение всех дезинфекционных работ. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не добросовестно, имеются со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 3.Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и иных локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение правил этики в общении. | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 4. Отсутствие фактов несвоевременного проведения дезинфицирующих мероприятий | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя. | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 6. Кол-во балов | | | |
| 7. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:**
*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*
*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*
*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*
*4.нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*
*5.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*6. . грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*
*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*
*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*
*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*
*10 в иных случаях, установленных действующими локально -нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №8:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников - **специалиста гражданской обороны** общегоспитального немедицинского персонала

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1. Надлежащее исполнение трудовых обязанностей согласно должностной инструкции: организация и поддержание в готовности технических средств управления, связи и оповещении гражданской обороны, качественная разработка планов и выполнение планов гражданской обороны, своевременное выполнение мероприятий по ГО. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не добросовестно, имеются замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2.Организация подготовки проведения командно-штабных учений по ГО.<br>Организация обучения работников госпиталя способам защиты от опасностей, возникших при чрезвычайной ситуации. Обучение персонала правильной эвакуации клиентов на случай возникновения пожара и других ЧС. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Имеются замечания к организации и выполнению | 0,0 | |
| 3. Качественное, своевременное ведение документации по вопросам ГО: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации (письма, отчеты, расчеты, др.), ведение служебной переписки по вопросам ГО | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 4 Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение правил этики в общении. | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя. | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 6. Кол-во балов | | | |
| 7. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:**
*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*
*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*
*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*
*4.нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*
*5.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*
*6. . грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*
*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*
*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*
*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*

*10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №9:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников - **заведующий складом (промышленным и продовольственным), заведующий промышленным складом-** общегоспитального немедицинского персонала

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей согласно должностной инструкции: прием, хранение и отпуск товара согласно установленной документации. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не добросовестно, имеются замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2. Своевременная и качественная подготовка и сдача отчётности в бухгалтерию (приходно-расходных документов; материальных отчетов и др. согласно функциональным обязанностям). | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 3. Качественное ведение документации складского учета: соблюдение требований, предъявляемых к ведению утвержденных форм складского учета; полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, своевременность и достоверность предоставляемой информации (отчетов и др.) | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 4 Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение правил этики в общении. | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя. | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 6. Кол-во балов | | | |
| 7. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*8. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*

*10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №10:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников - **специалист по охране труда** общегоспитального немедицинского персонала

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей согласно должностной инструкции: организация и контроль за соблюдением требований охраны труда и состоянием условий труда на рабочих местах в госпитале. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не добросовестно, имеются замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя. | 0,0 | |
| 2. Своевременное и качественное проведение инструктажей согласно действующего законодательства; контроль за правильностью и своевременностью проведения инструктажей, согласно действующего законодательства в подразделениях госпиталя | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 1,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 3 Наличие случаев травматизма, связанных с нарушениями требований охраны труда. Надлежащее расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных рисков, согласно норм действующего законодательства | Отсутствие случаев травматизма, отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие случаев травматизма, наличие нарушений в ведении документации | 0,0 | |
| 4. Качественное, своевременное ведение документации по вопросам ОТ: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации (письма, отчеты, расчеты, др.), ведение служебной переписки по вопросам ОТ | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологическогорежима, соблюдение правил этики в общении. | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 6. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя. | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 7. Кол-во балов | | | |
| 8. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*8. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*
*9. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №11:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников - **документовед-** общегоспитального немедицинского персонала

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей согласно должностной инструкции | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не добросовестно, имеются замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2. Качественное, своевременное ведение порученной руководством госпиталя документации: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации (письма, отчеты, расчеты, др.), ведение служебной переписки. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 3 Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение правил этики в общении. | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 4. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя. | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5. Соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 6. Кол-во балов | | | |
| 7. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:**
*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*
*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*
*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*
*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*
*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*
*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*
*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*
*8. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации.*
*9. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №12:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников - **инженер-** общегоспитального немедицинского персонала

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1. Надлежащее исполнение трудовых обязанностей согласно должностной инструкции: организация правильной технической эксплуатации и своевременный ремонт энергетического и механического оборудования госпиталя, энергоносителей госпиталя; приём заявок руководителей подразделений госпиталя и своевременное обеспечение качественной работой обслуживающего персонала по устранению неисправностей и неполадок, указанных в заявках | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не добросовестно, имеются замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2.Качественное, своевременное ведение документации: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации (письма, отчеты, расчеты, ведение журналов, составления планов, дефектных ведомостей и др.), ведение служебной переписки | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 3 Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологическогорежима, соблюдение правил этики в общении. | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 4. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя. | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5. Соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 6. Кол-во балов | | | |
| 7. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*8. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*

*9. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №13:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников - **секретарь руководителя-** общегоспитального немедицинского персонала

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1. Надлежащее исполнение трудовых обязанностей согласно должностной инструкции: организационное, документационное и информационное обеспечение деятельности руководителя госпиталя. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не добросовестно, имеются замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя о | 0,0 | |
| 2.Качественное, своевременное ведение документации: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации (письма, отчеты, ведение журналов, составления планов и др.), ведение служебной переписки согласно должностной инструкции | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 3 Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологическогорежима, соблюдение правил этики в общении. | Отсутствуют нарушения | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 4. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5. Организация исполнения и своевременности решений начальника госпиталя и соблюдение сроков работниками госпиталя исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 6. Кол-во балов | | | |
| 7. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*8. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*

*9. 10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №14:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников - **техник по метрологии -** общегоспитального немедицинского персонала

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1. Надлежащее исполнение трудовых обязанностей согласно должностной инструкции: своевременное и качественное ведение метрологического учета в госпитале, обеспечение единства и требуемой точности измерений при проведении исследований, профилактики, диагностики лечения и реабилитации пациентов; поверка (калибровка) средств измерений, используемых в госпитале | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не добросовестно, имеются замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2.Качественное, своевременное ведение установленной законодательством документации: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации (письма, отчеты, ведение журналов, составления планов, дефектных ведомостей и др.), ведение служебной переписки согласно трудовой функции | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 3 Качественное и своевременное ведение и актуализация производственно-технической и нормативной документации по профилю госпиталя в рамках трудовой функции | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4.. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологическогорежима, соблюдение правил этики в общении. | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 6. Кол-во балов | | | |
| 7. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*8. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*

*9. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Т**

**Таблица № 15:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников - **техник-** общегоспитального немедицинского персонала

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей согласно должностной инструкции: своевременное и качественное проведение технического осмотра автомобильного транспорта перед выпуском на линию и по возвращению на стоянку. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не добросовестно, имеются со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2.Качественное, своевременное ведение установленной законодательством технической и учетной по автомобильному транспорту документации: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации (письма, отчеты, ведение журналов, составления планов, дефектных ведомостей и др.), ведение служебной переписки согласно трудовой функции. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 3 Качественное и своевременное технической и учетной документации по коммунальным услугам, используемых в госпитале, по ведение и актуализация производственно-технической и нормативной документации по профилю госпиталя в рамках трудовой функции | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4.. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение правил этики в общении. | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 6. Кол-во балов | | | |
| 7. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*8. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*
*9. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя;*
*10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица № 16:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников - **системный администратор** -общегоспитального немедицинского персонала

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей согласно трудовых функций, должностной инструкции, в том числе оперативность и качество выполнения работ по устранению заявок работниками госпиталя по устранению технических неполадок, проведения ремонтных работ компьютеров, принтеров и иного аналогичного оборудования. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не добросовестно, имеются замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя отсутствуют | 0,0 | |
| 2. Своевременное размещение на официальном сайте госпиталя информации, согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя при необходимости предоставленной структурными подразделениями госпиталя; своевременное и надлежащим образом подготовка и передача необходимых данных (документации) обеспечивающими техническую поддержку крип защиты, доступа в сеть интернет | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 3.Качественное, своевременное ведение установленной законодательством технической и учетной документации: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации (письма, отчеты, расчеты, ведение журналов, составления планов), ведение служебной переписки согласно трудовой функции | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4.Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологическогорежима, соблюдение правил этики в общении. | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 6. Кол-во балов | | | |
| 7. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:**
*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*
*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*
*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*
*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*
*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*
*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*
*8. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*
*9. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица № 17:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников - **юрисконсульт -**общегоспитального немедицинского персонала

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей согласно трудовых функций, должностной инструкции. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не добросовестно, имеются замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2. Качественное, своевременное ведение документации: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации (письма, отчеты, и др.), ведение служебной переписки согласно трудовой функции. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 3.Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ, локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение правил этики в общении. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, | | | |
| | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5. Соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 6. Кол-во балов | | | |
| 7. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:**
*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*
*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*
*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*
*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*
*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*
*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*
*8. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*
*9. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №18:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников- **инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений-** общегоспитального немедицинского персонала

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей: обеспечение и проведение работ по эксплуатации, облуживанию, санитарному содержанию и благоустройству имущества зданий и сооружений, находящихся в пользовании госпиталя: проведение технических осмотров, обеспечение и проведение ремонтных работ (капитального и текущего ремонта) зданий и сооружений, находящихся в пользовании госпиталя, согласно трудовой функции. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не добросовестно, имеются замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2. Качественное, своевременное ведение документации: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации (письма, отчеты, расчетов, дефектных ведомостей и др.), ведение служебной переписки согласно трудовой функции | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 3. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение правил этики в общении. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя. | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5. Соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 6. Кол-во балов | | | |
| 7. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:**
*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*
*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*8. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*

*9. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица № 19:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **контрактный управляющий-** общегоспитального немедицинского персонала

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей: обеспечение и осуществление закупок для государственных, корпоративных нужд госпиталя. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя отсутствуют | 3,0 | |
| | Исполняются не добросовестно, имеются замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2. Качественное, своевременное ведение закупочной документации: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации (письма, отчеты, расчетов, дефектных ведомостей и др.), подготовка проектов договоров, ведение служебной переписки согласно трудовой функции | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 3,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 3. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологическогорежима соблюдение правил этики в общении. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5. Кол-во балов | | | |
| 6. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*
*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*
*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*
*8. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*
*9. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №20:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **специалист по закупкам -** общегоспитального немедицинского персонала

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей: предварительный сбор данных о потребностях, ценах на товары, работы, услуги необходимых для нужд госпиталя; подготовка закупочной документации, контроль за исполнением контракта и составление отчета по исполненному контракту. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя отсутствуют | 3,0 | |
| | Исполняются не добросовестно, имеются замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2. Качественное, своевременное ведение закупочной документации: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации (письма, отчеты, расчетов, дефектных ведомостей и др.), подготовка проектов договоров, ведение служебной переписки согласно трудовой функции | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 3,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 3. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологическогорежима, соблюдение правил этики в общении. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5. Кол-во балов | | | |
| 6. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:**
*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*
*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*
*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*
*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*
*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*
*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*
*8. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*
*9. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №21:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников - **начальник отдела кадров-** общегоспитального немедицинского персонала

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей: кадровое управление персоналом госпиталя и руководство отделом кадров госпиталя; организация своевременного приема, перевода и увольнения работников; учет личного состава; учет трудовых книжек; обеспечение эффективного функционирования системы управления персоналом госпиталя для достижения целей госпиталя. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя отсутствуют | 3,0 | |
| | Исполняются не добросовестно, имеются замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя отсутствуют | 0,0 | |
| 2. Качественное, своевременное ведение кадровой документации: администрирование процессов документооборота по учету и движению персонала; полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации (письма, отчеты, расчетов, и др.), ведение служебной переписки согласно трудовой функции | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 3,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 3. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение правил этики в общении. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5. Кол-во балов | | | |
| 6. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:**
*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*
*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*
*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*
*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*
*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*
*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*
*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*8. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*
*9. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №22:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **специалист по кадрам** - общегоспитального немедицинского персонала

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, согласно должностной инструкции: ведение организационной и распорядительной документации по персоналу госпиталя; ведение личных дел работников госпиталя; ведение электронных баз данных, действующих в госпитале. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя отсутствуют | 3,0 | |
| | Исполняются не добросовестно, имеются замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2. Качественное, своевременное ведение кадровой документации согласно действующего законодательства: документооборота по учету и движению персонала; полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации (письма, отчеты, расчетов, и др.), подготовка проектов приказов и иной кадровой документации, ведение служебной переписки согласно трудовой функции | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 3,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 3. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение правил этики в общении. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5. Кол-во балов | | | |
| 6. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:**
*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*
*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*
*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*
*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*
*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*
*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*
*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*
*8. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*
*9. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №23:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **среднего медицинского персонала (старшая медицинская сестра, медицинская сестра) приемного отделения поликлинического отделения**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, согласно должностной инструкции: своевременное осуществление приема и регистрации пациентов поступающих на лечение пациентов; надлежащим образом проведение осмотра, первичного обследования пациента; организация работы среднего и младшего персонала приемного отделения. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2. Качественное, своевременное ведение медицинской документации согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя:полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 3.Отсутствие нарушений учета, использования и хранения лекарственных препаратов и изделий медицинского назначения. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 1,5 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4.Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима приемного отделения | Отсутствие нарушений | 1,5 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5.Соблюдение норм и правил этики и деонтологии, отсутствие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией | Отсутствие нарушений, отсутствие жалоб | 1,0 | |
| | Наличие нарушений, наличие жалоб | 0,0 | |
| 6. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение правил этики в общении | Отсутствие нарушений | 1,5 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 7. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие нарушений | 1,5 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 8. Кол-во балов | | | |
| 9. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5.нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*

*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*
*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*
*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*
*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*
*10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №24:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **младшей медицинской сестры (приемного отделения поликлинического отделения, регистратуры поликлинического отделения, отделения физиотерапии и реабилитации, клинико-диагностической лаборатории, кабинетов рентгенологического, стоматологического, эндоскопического, функциональной диагностики, ультразвуковой диагностики)**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, согласно трудовой функции: качественное санитарное содержание специализированных кабинетов, помещений, оборудования, инвентаря, закрепленных за работником. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2. Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, согласно трудовой функции: оказание медицинский услуг по уходу за вверенным пациентом госпиталя (профессиональный уход за пациентом). | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 3,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 3. Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией | Отсутствие жалоб | 2,0 | |
| | Наличие жалоб | 0,0 | |
| 4.Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима госпиталя | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ, локально-нормативных актов госпиталя, приказов по госпиталю. | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 6. Кол-во балов | | | |
| 7. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**
*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*
*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*
*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*
*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5.нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*
*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*
*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*
*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*
*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*
*10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №25:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **санитара (приемного отделения поликлинического отделения, поликлинического отделения, отделения физиотерапии и реабилитации, клинико-диагностической лаборатории, кабинетов рентгенологического, стоматологического, эндоскопического, функциональной диагностики, ультразвуковой диагностики)**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, согласно трудовой функции: качественное санитарное содержание специализированных кабинетов, помещений, оборудования, инвентаря, закрепленных за работником. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 3,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2. Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией | Отсутствие жалоб | 2,0 | |
| | Наличие жалоб | 0,0 | |
| 3.Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима госпиталя | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 4. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ, локально-нормативных актов госпиталя, приказов по госпиталю. | Отсутствие нарушений | 3,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 6. Кол-во балов | | | |
| 7. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**
*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*
*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*
*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*
*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*
*5.нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*
*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*
*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*
*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*
*10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №26:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **заведующего поликлиническим отделением госпиталя**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1. Выполнение государственного задания поликлиническим отделением – обращения в связи с заболеванием (по данным статистического учета в госпитале, представленным руководителем отделения (кабинета) | от 95 до 100% | **1,5** | |
| | от 80 до 95 % | 1,0 | |
| | менее 80% | 0,0 | |
| 2.Выполнение государственного задания врачом поликлиническим отделением – посещения с профилактической помощью и иной целью (по данным статистического учета в госпитале, представленным руководителем отделения (кабинета) | от 95 до 100% | **1,5** | |
| | от 80 до 95 % | 1,0 | |
| | менее 80% | 0,0 | |
| 3.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей: организация работы поликлиники и подчиненного персонала, в том числе соблюдения ими правил внутреннего трудового распорядка; норм и правил соблюдения этики и деонтологии, действующего законодательства, приказов по госпиталю, локально-нормативных актов госпиталя; своевременное планирование пациентов на госпитализацию заведующим. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | **1,5** | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 4. Качественное, своевременное ведение медицинской документации согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | **1,0** | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 5.Соблюдение норм и правил этики и деонтологии, наличие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией | Отсутствие жалоб | **1,0** | |
| | Наличие жалоб | 0,0 | |
| 6. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима. | Отсутствие нарушений | **1,5** | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 7. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя. | Отсутствие нарушений | **1,0** | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 8. Кол-во балов | | | |
| 9. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**
*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*

*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*

*10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

***Примечание 1:*** *в случае, когда по результатам медико-экономической экспертизы страховой компании, Территориального фонда медицинского страхования Республики Крым, иных проверяющих органов будут выявлены дефекты диагностической, консультативной, лечебной, профилактической работы врача; дефекты своевременности и качества ведения установленной законодательством медицинской документации, что привело к не возмещению или частичному не возмещению средств за оказанную медицинскую помощь госпиталем пациенту, предоставляемую в рамках государственных гарантий бесплатно и (или) в том числе наложению штрафных санкций на госпиталь по данному случаю, врачом, допустивши вышеперечисленные дефекты в отчетном периоде, когда госпиталем было получено заключение МЭЭ не предпринято мер, установленных ЛНА госпиталя «Порядком обжалования действий органов уполномоченных осуществлять Медико-экономический контроль в ГБУЗ РК «КРКГВВ» баллы по критериям эффективности деятельности, указанных в таблице №27 - № 3,4,7 не начисляются, выставляется 0.*

***Примечание 2.*** *Критерии по п.1.,2 в данной таблице сформированы с учетом Тарифного соглашения в сфере обязательного медицинского страхования по Республике Крым на 2018 год от 19 декабря 2017 года, и решения Комиссии по разработке ТПОМС Республики Крым в 2018 по плановой сумме финансового обеспечения оказания медицинской помощи в рамках реализации территориальной программы обязательного медицинского страхования*

**Таблица №27:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **врачей (врача-терапевта, врача-невролога, врача-офтальмолога, врача-травматолога-ортопеда, врача-хирурга, врача-эндокринолога, врача-уролога, врача-оториноларинголога, врача-акушера-гинеколога, врача-онколога, врача-стоматолога-терапевта, иного врача специалиста поликлинического отделения**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1. Выполнение государственного задания врачом- специалистом самостоятельно – обращения в связи с заболеванием (по данным статистического учета в госпитале, представленным руководителем отделения (кабинета) | от 95 до 100% | **1,5** | |
| | 80 до 95 % | 1,0 | |
| | Менее 80 % | 0,0 | |
| 2. Выполнение государственного задания врачом- специалистом самостоятельно – посещения с профилактической помощью и иной целью (по данным статистического учета в госпитале, представленным руководителем отделения (кабинета) | от 95 до 100% | **1,5** | |
| | 80 до 95 % | 1,0 | |
| | Менее 80 % | 0,0 | |
| 3. Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, в частности отсутствие нарушений стандартов диагностики и лечения пациента по направлению врача; соответствие качества медицинской помощи установленным требованиям (соблюдение | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц | **1,0** | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| сроков обследования пациента, объема и своевременности лечебных мероприятий, соответствие назначенной терапии диагнозу и т.п.) согласно стандартам, порядкам, клиническим рекомендациям. | госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 4. Качественное, своевременное ведение медицинской документации (на бумажном и электронном носителях), согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | **1,0** | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 5.Соблюдение норм и правил этики и деонтологии, наличие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией Отсутствие обоснованных жалоб на качество, объем оказания медицинской помощи (выполнения диагностических назначений). | Отсутствие нарушений, отсутствие обоснованных жалоб | **1,0** | |
| | Наличие нарушений, наличие обоснованных жалоб | 0,0 | |
| 6. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима. | Отсутствие нарушений | **1,5** | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 7. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя. | Отсутствие нарушений | **1,0** | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 8. Отсутствие дефектов диагностической, консультативной, лечебной, профилактической работы врача, выявленные по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов (СМО, ФОМС), отсутствие штрафных санкций к госпиталю по результатам МЭЭ, работы врачебной комиссии | Отсутствие нарушений | **1,5** | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 9. Кол-во балов | | | |
| 10. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*

*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации*

***Примечание 1**: в случае, когда по результатам медико-экономической экспертизы страховой компании, Территориального фонда медицинского страхования Республики Крым, иных проверяющих органов будут выявлены дефекты диагностической, консультативной, лечебной, профилактической работы врача; дефекты своевременности и качества ведения установленной законодательством медицинской документации, что привело к не возмещению или частичному не возмещению средств за оказанную медицинскую помощь госпиталем пациенту, предоставляемую в рамках государственных гарантий бесплатно и (или) в том числе наложению штрафных санкций на госпиталь по данному случаю, врачом, допустивши вышеперечисленные дефекты в отчетном периоде, когда госпиталем было получено заключение МЭЭ не предпринято мер, установленных ЛНА госпиталя «Порядком обжалования действий органов уполномоченных осуществлять Медико-экономический контроль в ГБУЗ РК «КРКГВВ» баллы по критериям эффективности деятельности, указанных в таблице №27 - 3,4,7,8 не начисляются, выставляется 0.*

***Примечание 2.** Критерии по п.1.,2 в данной таблице сформированы с учетом Тарифного соглашения в сфере обязательного медицинского страхования по Республике Крым на 2018 год от 19 декабря 2017 года, и решения Комиссии по разработке ТПОМС Республики Крым в 2018 по плановой сумме финансового обеспечения оказания медицинской помощи в рамках реализации территориальной программы обязательного медицинского страхования*

**Таблица №28:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **провизора, фармацевта аптеки**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, в именно своевременное выполнение заявок отделений госпиталя для удовлетворения заявок в потребности лекарственных препаратов, диагностических реактивах и иное, согласно сроков подачи заявок для беспрерывной работы учреждения. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2. Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, а именно соблюдение установленного законодательством и (или) локально-нормативным актом госпиталя порядка учета лекарственных средств и медицинский изделий | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 3. Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, а именно соблюдение установленного законодательством требований условиям хранения лекарственных средств и медицинских изделий | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 4. Качественное, своевременное ведение медицинской документации (на бумажном и электронном носителях), согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя:полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 5. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима. | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | | |
| 6. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя. | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 7. Кол-во балов | | | |
| 8. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*

*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*
*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*
*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*
*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*
*10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №29:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **среднего медицинского персонала - старшая медицинская сестра поликлинического отделения**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1. Надлежащее исполнение трудовых обязанностей: организация работы подчиненного персонала, в том числе соблюдения ими правил внутреннего трудового распорядка, контроль за своевременным качественным выполнением медицинскими сестрами врачебных назначений, соблюдения подчиненным персоналом санитарно-эпидемиологического режима поликлинического отделения, соблюдение подчиненным персоналом норм этики и деонтологии в общении с пациентами и работниками госпиталя, действующего законодательства, приказов по госпиталю, локально-нормативных актов госпиталя. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2. Качественное, своевременное ведение медицинской документации и организационной документации согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя:полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 3.Отсутствие нарушений учета, использования и хранения лекарственных препаратов и изделий медицинского назначения в поликлиническом отделении в отчетном периоде | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 1,5 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4.Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима приемного отделения | Отсутствие нарушений | 1,5 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5.Соблюдение норм и правил этики и деонтологии, отсутствие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией | Отсутствие нарушений, отсутствие жалоб | 1,0 | |
| | Наличие нарушений, наличие жалоб | 0,0 | |
| 6. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя. | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 7. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 8. Кол-во балов | | | |
| 9. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**
*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*

*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*

*10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №30:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **среднего медицинского персонала- медицинская сестра стерилизационной- поликлинического отделения**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Наличие фактов нарушения, установленного законодательством санитарно-эпидемиологического режима, в том числе гнойно-воспалительных заболеваний у пациентов и работников госпиталя, в следствие ненадлежащего выполнения трудовых обязанностей, факты положительных результатов бактериологического контроля качества стерилизации инструментария. | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 2.Отсуствие при исполнении обязанностей фактов ятрогенных осложнений, связанных с нарушением норм и техники выполнения стерилизационных процедур | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 3. Отсутствие нарушений учета, использования и хранения препаратов и изделий медицинского назначения в отчетном периоде | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4. Качественное, своевременное ведение медицинской документации и организационной документации согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя:полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции. | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 5. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ, локально-нормативных актов госпиталя, приказов по госпиталю, норм этики в общении и деонтологии; отсутствие жалоб. | Отсутствие нарушений, отсутствие жалоб | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, наличие жалоб | 0,0 | |
| 8. Кол-во балов | | | |
| 9. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*

*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*

*10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №31:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **среднего медицинского персонала - медицинская сестра поликлинического отделения (приемного отделения поликлинического отделения, поликлинического отделения, отделения физиотерапии и реабилитации, клинико-диагностической лаборатории, кабинетов рентгенологического, стоматологического, эндоскопического, функциональной диагностики, ультразвуковой диагностики)**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1. Надлежащее исполнение трудовых обязанностей: своевременное и качественное выполнение врачебных назначений. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2. Качественное, своевременное ведение, хранение медицинской документации и организационной документации согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 3.Отсутствие нарушений учета, использования и хранения лекарственных препаратов и изделий медицинского назначения в отчетном периоде. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 1,5 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4.Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима госпиталя | Отсутствие нарушений | 1,5 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5.Соблюдение норм и правил этики и деонтологии, отсутствие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией | Отсутствие нарушений, отсутствие жалоб | 1,0 | |
| | Наличие нарушений, наличие жалоб | 0,0 | |
| 6. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя. | Отсутствие нарушений | 1,0 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 7. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 8. Кол-во балов | | | |
| 9. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*

*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*

*10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №32:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников - **среднего медицинского персонала -медицинский регистратор- поликлинического отделения**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1. Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, установленных должностной инструкцией и законодательством организации работы регистратур. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 3,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2. Качественное, своевременное ведение, заполнение, хранение медицинской документации и организационной документации в регистратуре согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя:полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 3,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4.Соблюдение норм и правил этики и деонтологии, отсутствие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией | Отсутствие нарушений, отсутствие жалоб | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, наличие жалоб | | |
| 5. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение санитарно-эпидемиологического режима госпиталя | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 6. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 8. Кол-во балов | | | |
| 9. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*

*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*

*10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №33:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **среднего медицинского персонала –медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант) поликлинического отделения клинико-диагностической лаборатории**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, установленных должностной инструкцией, в частности своевременность проведения клинико-диагностический исследований, согласно врачебных назначений; отсутствие дефектов в технологии забора биологического материала и технологии проведения лабораторных исследований по результатам внутреннего контроля. Отсутствие технологии забора биологического материала и технологии проведения лабораторных исследований. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2. Соблюдение установленных законодательством правил и норм получения, учета и хранения, использования препаратов, дезинфицирующих средств и медицинских изделий | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 2. Качественное, своевременное ведение, заполнение, хранение медицинской документации в рамках своей трудовой функции, согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя:полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 4.Соблюдение норм и правил этики и деонтологии, отсутствие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией, отсутствие обоснованных жалоб пациентов о наличии допущенных при исследовании ошибок. | Отсутствие нарушений, отсутствие жалоб | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение санитарно-эпидемиологического режима госпиталя, своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 6. Кол-во балов | | | |
| 7. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*

*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*

*10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №34:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работника – **заведующего стоматологическим кабинетом- врача-хирурга**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1. Выполнение государственного задания подразделением госпиталя – стоматологического кабинета (по данным статистического учета в госпитале) | от 95 до 100% | 3,0 | |
| | от 80 до 95 % | 2,0 | |
| | менее 80% | 0,0 | |
| 2.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей: организация работы подчиненного персонала, в том числе соблюдения ими правил внутреннего трудового распорядка; соблюдение подчиненным персоналом исполнительной дисциплины, норм и правил соблюдения этики и деонтологии, действующего законодательства, приказов по госпиталю, локально-нормативных актов госпиталя. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 1,5 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 3. Качественное, своевременное ведение, хранение медицинской документации и организационной документации, в соответствии с трудовой функцией, согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции. | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4.Соблюдение норм и правил этики и деонтологии, отсутствие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией | Отсутствие нарушений, наличие жалоб | 1,5 | |
| | Наличие нарушений, отсутствие жалоб | | |
| 5. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима. | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | | |
| 6. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя. | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 7. Кол-во балов | | | |
| 8. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*

*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*

*10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

***Примечание:** в случае, когда по результатам медико-экономической экспертизы страховой компании, Территориального фонда медицинского страхования Республики Крым, иных проверяющих органов будут выявлены дефекты диагностической, консультативной, лечебной, профилактической работы врача; дефекты своевременности и качества ведения установленной законодательством медицинской документации, что привело к не возмещению или частичному не возмещению средств за оказанную медицинскую помощь госпиталем пациенту, предоставляемую в рамках государственных гарантий бесплатно и (или) в том числе наложению штрафных санкций на госпиталь по данному случаю, врачом, допустивши вышеперечисленные дефекты в отчетном периоде, когда госпиталем было получено заключение МЭЭ не предпринято мер, установленных ЛНА госпиталя «Порядком обжалования действий органов уполномоченных осуществлять Медико-экономический контроль в ГБУЗ РК «КРКГВВ» баллы по критериям эффективности деятельности, указанных в таблице №34 – 1,3,6,не начисляются, выставляется 0.*

## **Таблица №35:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работника – **заведующего рентгено-диагностическим кабинетом –врача-ренгенолога**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1. Выполнение объема работ подразделением госпиталя – рентгено-диагностического кабинета (по данным статистического учета в госпитале), согласно законодательства по направлению «Рентгенология» | от 95 до 100% | 3,0 | |
| | от 80 до 95 % | 2,0 | |
| | менее 80% | 0,0 | |
| 2.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей: организация работы подчиненного персонала, в том числе соблюдения ими правил внутреннего трудового распорядка; соблюдение подчиненным персоналом исполнительной дисциплины, норм и правил соблюдения этики и деонтологии, действующего законодательства, приказов по госпиталю, локально-нормативных актов госпиталя. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 1,5 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания | 0,0 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | | |
| 3. Качественное, своевременное ведение, хранениемедицинской документации иорганизационной документации, в соответствии с трудовой функцией, согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя:полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4.Соблюдение норм и правил этики и деонтологии, отсутствие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией, отсутствие обоснованных жалоб пациентов о наличии допущенных при исследовании ошибок. | Отсутствие нарушений, отсутствие жалоб | 1,5 | |
| | Наличие нарушений, наличие жалоб | 0,0 | |
| 5. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима. | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 6. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя. | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 7. Кол-во балов | | | |
| 8. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*

*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*

*10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

***Примечание**: в случае, когда по результатам медико-экономической экспертизы страховой компании, Территориального фонда медицинского страхования Республики Крым, иных проверяющих органов будут выявлены дефекты диагностической, консультативной, лечебной, профилактической работы врача; дефекты своевременности и качества ведения установленной законодательством медицинской документации, что привело к не возмещению или частичному не возмещению средств за оказанную медицинскую помощь госпиталем пациенту, предоставляемую в рамках государственных гарантий бесплатно и (или) в том числе наложению штрафных санкций на госпиталь по данному случаю, врачом, допустивши вышеперечисленные дефекты в отчетном периоде, когда госпиталем было получено заключение МЭЭ не предпринято мер, установленных ЛНА госпиталя «Порядком обжалования действий органов уполномоченных осуществлять Медико-экономический контроль в ГБУЗ РК «КРКГВВ» баллы по критериям эффективности деятельности, указанных в таблице №35 -1,4.6 не начисляются, выставляется 0.*

**Таблица №36:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работника – **заведующего клинико-диагностической лабораторией – врача-лаборанта**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1. Выполнение объема работ подразделением госпиталя – клинико-диагностической лабораторией госпиталя (по данным статистического учета в госпитале) согласно законодательства по направлению своей деятельности | от 95 до 100% | 3,0 | |
| | от 80 до 95 % | 2,0 | |
| | менее 80% | 0,0 | |
| 2.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей: организация работы подчиненного персонала, в том числе соблюдения ими правил внутреннего трудового распорядка; соблюдение подчиненным персоналом исполнительной дисциплины, норм и правил соблюдения этики и деонтологии, действующего законодательства, приказов по госпиталю, локально-нормативных актов госпиталя. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 1,5 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 3. Качественное, своевременное ведение, хранение медицинской документации и организационной документации, в соответствии с трудовой функцией, согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4.Соблюдение норм и правил этики и деонтологии, отсутствие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией, отсутствие обоснованных жалоб пациентов о наличии допущенных при исследовании ошибок. | Отсутствие нарушений, отсутствие жалоб | 1,5 | |
| | Наличие нарушений, наличие жалоб | 0,0 | |
| 5. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима. | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 6. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя. | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 7. Кол-во балов | | | |
| 8. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*

*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*

*10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

***Примечание:*** *в случае, когда по результатам медико-экономической экспертизы страховой компании, Территориального фонда медицинского страхования Республики Крым, иных проверяющих органов будут выявлены дефекты диагностической, консультативной, лечебной, профилактической работы врача; дефекты своевременности и качества ведения установленной законодательством медицинской документации, что привело к не возмещению или частичному не возмещению средств за оказанную медицинскую помощь госпиталем пациенту, предоставляемую в рамках государственных гарантий бесплатно и (или) в том числе наложению штрафных санкций на госпиталь по данному случаю, врачом, допустивши вышеперечисленные дефекты в отчетном периоде, когда госпиталем было получено заключение МЭЭ не предпринято мер, установленных ЛНА госпиталя «Порядком обжалования действий органов уполномоченных осуществлять Медико-экономический контроль в ГБУЗ РК «КРКГВВ» баллы по критериям эффективности деятельности, указанных в таблице №36 - №1,4,6 не начисляются, выставляется 0.*

**Таблица №37:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работника – **заведующего отделением физиотерапии и реабилитации**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1. Выполнение объема работ подразделением госпиталя – отделением физиотерапии и реабилитации (по данным статистического учета в госпитале) | от 95 до 100% | 2,0 | |
| | от 80 до 95 % | 1,0 | |
| | менее 80% | 0,0 | |
| 2.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей: организация работы подчиненного персонала, в том числе соблюдения ими правил внутреннего трудового распорядка; соблюдение подчиненным персоналом исполнительной дисциплины, норм и правил соблюдения этики и деонтологии, действующего законодательства, приказов по госпиталю, локально-нормативных актов госпиталя. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 3. Качественное, своевременное ведение, хранение медицинской документации и организационной документации, в соответствии с трудовой функцией, согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4.Соблюдениенорм и правил этики и деонтологии, отсутствие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией, отсутствие обоснованных жалоб пациентов о нарушении правил и норм назначения и проведения физиотерапевтических процедур в отделении. | Отсутствие нарушений, отсутствие жалоб | 1,5 | |
| | Наличие нарушений, наличие жалоб | | |
| 5. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима. | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 6. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя. | Отсутствие нарушений | 1,5 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 7. Кол-во балов | | | |
| 8. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*

*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*
*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*
*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*
*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*
*10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №38:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников- **врачей отделения физиотерапии и реабилитации (врача-физиотерапевта, врача по лечебной физкультуре, врача по медицинской реабилитации)**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1. Выполнение объема работ врачом – отделения физиотерапии и реабилитации (по данным статистического учета в госпитале, представляемого руководителем отделения | от 95 до 100% | 2,0 | |
| | от 80 до 95 % | 1,0 | |
| | менее 80% | 0,0 | |
| 2.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей: соблюдение исполнительной дисциплины | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 3. Качественное, своевременное ведение, хранение медицинской документации, в соответствии с трудовой функцией, согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя :полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4. Соблюдение норм и правил этики и деонтологии, отсутствие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией, отсутствие обоснованных жалоб пациентов о нарушении стандартов диагностики, назначения и проведения назначенных врачом процедур. | Отсутствие нарушений, отсутствие жалоб | 1,5 | |
| | Наличие нарушений, наличие жалоб | 0,0 | |
| 5. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима. | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | | |
| 6. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя. | Отсутствие нарушений | 1,5 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 7. Кол-во балов | | | |
| 8. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*
*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*
*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*
*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*
*5. нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*
*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*
*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*
*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*
*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*
*10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*
***Примечание:** в случае, когда по результатам медико-экономической экспертизы страховой компании, Территориального фонда медицинского страхования Республики Крым, иных проверяющих органов будут выявлены дефекты диагностической, консультативной, лечебной, профилактической работы врача; дефекты своевременности и качества ведения установленной законодательством медицинской документации, что привело к не возмещению или частичному не возмещению средств за оказанную медицинскую помощь госпиталем пациенту, предоставляемую в рамках государственных гарантий бесплатно и (или) в том числе наложению штрафных санкций на госпиталь по данному случаю, врачом, допустивши вышеперечисленные дефекты в отчетном периоде, когда госпиталем было получено заключение МЭЭ не предпринято мер, установленных ЛНА госпиталя «Порядком обжалования действий органов уполномоченных осуществлять Медико-экономический контроль в ГБУЗ РК «КРКГВВ» баллы по критериям эффективности деятельности, указанных в таблице №27 - №2,3,4 6 не начисляются, выставляется 0.*

**Таблица №39:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **среднего медицинского персонала - старшая медицинская сестра отделения физиотерапии и реабилитации**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1. Надлежащее исполнение трудовых обязанностей: организация работы подчиненного персонала, в том числе соблюдения ими правил внутреннего трудового распорядка, контроль за своевременным качественным выполнением медицинскими сестрами врачебных назначений, соблюдения подчиненным персоналом санитарно-эпидемиологического режима поликлинического отделения, соблюдение подчиненным персоналом норм этики и деонтологии в общении с пациентами и работниками госпиталя, действующего законодательства, приказов по госпиталю, локально-нормативных актов госпиталя. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | **2,0** | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2. Качественное, своевременное ведение медицинской документации и организационной документации согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | **2,0** | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 3.Отсутствие нарушений учета, использования и хранения лекарственных препаратов и изделий медицинского назначения отделении физиотерапии и реабилитации в отчетном периоде. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | **2,0** | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4.Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима отделения физиотерапии и реабилитации. | Отсутствие нарушений | **1,0** | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5.Соблюдение норм и правил этики и деонтологии, отсутствие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией | Отсутствие нарушений, отсутствие жалоб | **1,0** | |
| | Наличие нарушений, наличие жалоб | 0,0 | |
| 6. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, | Отсутствие нарушений | **1,0** | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя. | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 7. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие нарушений | **1,0** | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 8. Кол-во балов | | | |
| 9. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*

*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*

*10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №40:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников - **среднего медицинского персонала - медицинской сестры (медицинского брата) по физиотерапии отделения физиотерапии и реабилитации**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Выполнение объема работ медицинской сестрой по физиотерапии – отделения физиотерапии и реабилитации (по данным статистического учета в госпитале) | более 100% | 2,0 | |
| | от 80%-до 95% | 1,0 | |
| | менее80% | 0.0 | |
| 2. Надлежащее исполнение трудовых обязанностей: своевременное и качественное выполнение врачебных назначений, отсутствие обоснованных жалоб на качество, объем проведения физиотерапевтической процедуры со стороны пациентов, отсутствие фактов ятрогенных осложнений, связанных с нарушением техники выполнения физиотерапевтической процедуры. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют. Отсутствие жалоб | 2,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя. Наличие жалоб | 0,0 | |
| 3. Качественное, своевременное ведение, хранение медицинской документации, согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими | 1,0 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции | органами | | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4.Отсутствие нарушений учета, использования и хранения лекарственных препаратов и изделий медицинского назначения в отчетном периоде. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 1,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 5.Соблюдение норм и правил этики и деонтологии, отсутствие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией | Отсутствие нарушений, отсутствие жалоб | 1,0 | |
| | Наличие нарушений, наличие жалоб | | |
| 6. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение санитарно-эпидемиологического режима госпиталя | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 7. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 8. Кол-во балов | | | |
| 9. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*

*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*

*10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №41:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников - **среднего медицинского персонала - медицинской сестры (медицинского брата) по массажу отделения физиотерапии и реабилитации**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Выполнение объема работ медицинской сестрой по массажу – отделения физиотерапии и реабилитации (по данным статистического учета в госпитале) | более 100% | 2,0 | |
| | от 80%-до 95% | 1,0 | |
| | менее80% | 0.0 | |
| 2. Надлежащее исполнение трудовых обязанностей: своевременное и качественное выполнение врачебных назначений, отсутствие обоснованных жалоб на качество, объем проведения процедуры массажа со стороны пациентов, отсутствие фактов ятрогенных осложнений, связанных с нарушением техники выполнения массажа. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют. Отсутствие жалоб | 2,0 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя. Наличие жалоб | 0,0 | |
| 3. Качественное, своевременное ведение, хранении емедицинской документации, согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 1,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4.Отсутствие нарушений учета, использования и хранения лекарственных препаратов и изделий медицинского назначения в отчетном периоде. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 1,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 5.Соблюдение норм и правил этики и деонтологии, отсутствие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией | Отсутствие нарушений, отсутствие жалоб | 1,0 | |
| | Наличие нарушений, наличие жалоб | | |
| 6. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение санитарно-эпидемиологического режима госпиталя | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 7. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 8. Кол-во балов | | | |
| 9. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*

*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*

*10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №42:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **среднего медицинского персонала - инструктора по лечебные физкультуры отделения физиотерапии и реабилитации**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Выполнение объема работ инструктором по лечебной физкультуре – отделения физиотерапии и реабилитации (по данным статистического учета в госпитале) | более 100% | 2,0 | |
| | от 80%-до 95% | 1,0 | |
| | менее80% | 0.0 | |
| 2. Надлежащее исполнение трудовых обязанностей: своевременное и качественное выполнение врачебных назначений, отсутствие обоснованных жалоб на качество, объем проведения лечебной физкультуры со стороны пациентов, отсутствие фактов ятрогенных осложнений, связанных с нарушением техники выполнения лечебной физкультуры, связанных с несовместимостью заболевания пациента. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют. Отсутствие жалоб | 2,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя. Отсутствие жалоб. | 0,0 | |
| 3. Качественное, своевременное ведение, хранение медицинской документации, согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4.Отсутствие нарушений учета, использования и хранения лекарственных препаратов и изделий медицинского назначения в отчетном периоде. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 1,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 5.Соблюдение норм и правил этики и деонтологии, отсутствие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией | Отсутствие нарушений, отсутствие жалоб | 1,0- | |
| | Наличие нарушений, наличие жалоб | 0,0 | |
| 6. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение санитарно-эпидемиологического режима госпиталя | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 7. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 8. Кол-во балов | | | |
| 9. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*
*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*
*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*
*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*
*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*
*10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №43:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **прочий персонал- уборщик производственных и служебных помещений поликлинического отделения, отделения физиотерапии и реабилитации, стационар-кардиологического отделения, стационар-неврологического отделения, стационар-терапевтического отделения, хозяйственно-обслуживающего персонала, уборщик территории хозяйственно-обслуживающего персонала**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, согласно трудовой функции: качественное санитарное содержание кабинетов, помещений, оборудования, инвентаря, территории закрепленных за работником | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 3,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2. Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией | Отсутствие жалоб | 2,0 | |
| | Наличие жалоб | 0,0 | |
| 3.Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима госпиталя | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 4. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ, локально-нормативных актов госпиталя, приказов по госпиталю. | Отсутствие нарушений | 3,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5. Кол-во балов | | | |
| 6. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**
*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*
*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*
*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*
*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*
*5.нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*
*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*
*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*
*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*
*10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №44:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников- **заведующий стационарного отделения (терапевтического отделения, неврологического отделения, кардиологического отделения)**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1. Выполнение государственного задания отделением (по данным статистического учета в госпитале) | от 95 до 100% | 3,0 | |
| | от 80 до 95 % | 2,0 | |
| | менее 80% | 0,0 | |
| 2.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей: организация работы отделения и подчиненного персонала, в том числе соблюдения ими правил внутреннего трудового распорядка; норм и правил соблюдения этики и деонтологии, действующего законодательства, приказов по госпиталю, локально-нормативных актов госпиталя; своевременное планирование заведующим пациентов на госпитализацию. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют. | 1,5 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 3.Качественное, своевременное ведение медицинской документации и организационной документации в отделении, согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции заведующим отделением и подчиненным персоналом.<br>Отсутствие дефектов диагностической, консультативной, лечебной, профилактической работы в отделении, выявленных по результатам проверок вышестоящих и контрольно- надзорных органов (СМО, ТФОМС), работы врачебной комиссии. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,5 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4.Соблюдение норм и правил этики и деонтологии, отсутствие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией, | Отсутствие нарушений, отсутствие жалоб | 1,0 | |
| | Наличие нарушений, наличие жалоб | | |
| 5. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима. | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | | |
| 6. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя. | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 7. Кол-во балов | | | |
| 8. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**
*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*
*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*
*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*
*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*
*5. нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*

*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*

*10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

*11. наличие повторной госпитализации течение 90 дней с момента выписки пациента с госпиталя в отчетном периоде.*

***Примечание:** в случае, когда по результатам медико-экономической экспертизы страховой компании, Территориального фонда медицинского страхования Республики Крым, иных проверяющих органов будут выявлены дефекты диагностической, консультативной, лечебной, профилактической работы врача; дефекты своевременности и качества ведения установленной законодательством медицинской документации, что привело к не возмещению или частичному не возмещению средств за оказанную медицинскую помощь госпиталем пациенту, предоставляемую в рамках государственных гарантий бесплатно и (или) в том числе наложению штрафных санкций на госпиталь по данному случаю, заведующим отделением, в подчинении которого находится врач, допустивший вышеперечисленные дефекты в отчетном периоде, когда госпиталем было получено заключение МЭЭ **не предпринято мер**, установленных ЛНА госпиталя «Порядком обжалования действий органов уполномоченных осуществлять Медико-экономический контроль в ГБУЗ РК «КРКГВВ» баллы по критериям эффективности деятельности, указанных в таблице №44 - №2, 3,6, не начисляются, выставляется 0.*

**Таблица №45:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **врачей стационара (терапевтического отделения, неврологического отделения, кардиологического отделения)**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1. Выполнение государственного задания врачом самостоятельно (по данным статистического учета в госпитале, представленным заведующим отделением | от 95 до 100% | 3,0 | |
| | от 80 до 95 % | 2,0 | |
| | менее 80% | 0,0 | |
| 2. Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, в частности отсутствие нарушений стандартов диагностики и лечения пациента по направлению врача; соответствие качества медицинской помощи установленным требованиям (соблюдение сроков обследования пациента, объема и своевременности лечебных мероприятий, соответствие назначенной терапии диагнозу и т.п.) согласно стандартам, порядкам, клиническим рекомендациям; отсутствие госпитальной летальности отчетном периоде. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 1,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 3. Качественное, своевременное ведение медицинской документации (на бумажном и электронном носителях), согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя:полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 1,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4.Соблюдение норм и правил этики и деонтологии, отсутствие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией | Отсутствие нарушений, отсутствие обоснованных жалоб | 1,5 | |
| Отсутствие обоснованных жалоб на качество, объем оказания медицинской помощи (выполнения диагностических назначений | Наличие нарушений, наличие обоснованных жалоб | 0,0 | |
| 5. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима. | Отсутствие нарушений, отсутствие жалоб | 1,0 | |
| | Наличие нарушений, наличие жалоб | 0,0 | |
| 6. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| госпиталя. | | | |
| 7. Отсутствие дефектов диагностической, консультативной, лечебной, профилактической работы врача, выявленные по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов (СМО, ФОМС), отсутствие штрафных санкций к госпиталю по результатам МЭЭ, работы врачебной комиссии | Отсутствие нарушений | 1,5 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 8. Кол-во балов | | | |
| 9. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*

*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*

*10. наличие повторной госпитализации течение 90 дней с момента выписки пациента с госпиталя в отчетном периоде;*

*11. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

***Примечание:** в случае, когда по результатам медико-экономической экспертизы страховой компании, Территориального фонда медицинского страхования Республики Крым, иных проверяющих органов будут выявлены дефекты диагностической, консультативной, лечебной, профилактической работы врача; дефекты своевременности и качества ведения установленной законодательством медицинской документации, что привело к не возмещению или частичному не возмещению средств за оказанную медицинскую помощь госпиталем пациенту, предоставляемую в рамках государственных гарантий бесплатно и (или) в том числе наложению штрафных санкций на госпиталь по данному случаю, врачом, допустивши вышеперечисленные дефекты в отчетном периоде, когда госпиталем было получено заключение МЭЭ не предпринято мер, установленных ЛНА госпиталя «Порядком обжалования действий органов уполномоченных осуществлять Медико-экономический контроль в ГБУЗ РК «КРКГВВ» баллы по критериям эффективности деятельности, указанных в таблице №43 - №2,3,6,7 не начисляются, выставляется 0.*

**Таблица №46:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **старшая медицинская сестра стационара (терапевтического отделения, неврологического отделения, кардиологического отделения)**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1. Надлежащее исполнение трудовых обязанностей: организация работы подчиненного персонала, в том числе соблюдения ими правил внутреннего трудового распорядка, контроль за своевременным качественным выполнением медицинскими сестрами врачебных назначений, соблюдения подчиненным персоналом санитарно-эпидемиологического режима поликлинического отделения, соблюдение подчиненным персоналом норм этики и деонтологии в общении с пациентами и работниками госпиталя, действующего законодательства, приказов по госпиталю, локально-нормативных актов госпиталя. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2. Качественное, своевременное ведение медицинской документации и организационной документации согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными | 0,0 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | лицами госпиталя, проверяющими органами | | |
| 3.Отсутствие нарушений учета, использования и хранения лекарственных препаратов и изделий медицинского назначения в поликлиническом отделении в отчетном периоде. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 1,5 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4.Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима приемного отделения | Отсутствие нарушений | 1,5 | |
| | Наличие нарушений | | |
| 5.Соблюдение норм и правил этики и деонтологии, отсутствие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией | Отсутствие нарушений, отсутствие жалоб | 1,0 | |
| | Наличие нарушений, наличие жалоб | 0,0 | |
| 6. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя. | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 7. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 8. Кол-во балов | | | |
| 9. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*

*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*

*10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №47:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **средний медицинский персонал стационара-медицинская сестра процедурной, палатной (постовой) (терапевтического отделения, неврологического отделения, кардиологического отделения)**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1. Надлежащее исполнение трудовых обязанностей: своевременное и качественное выполнение врачебных назначений, контроль качества работы младшего медицинского персонала, отсутствие фактов ненадлежащего ухода и наблюдения за пациентами. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2. Качественное, своевременное ведение, хранение медицинской документации и организационной документации согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 3.Отсутствие нарушений учета, использования и хранения лекарственных препаратов и изделий медицинского назначения в отчетном периоде. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 1,5 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4.Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима госпиталя | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5.Соблюдение норм и правил этики и деонтологии, отсутствие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией.<br>Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на качество оказание медицинской помощи. | Отсутствие нарушений, отсутствие жалоб | 1,0 | |
| | Наличие нарушений, наличие жалоб | 0,0 | |
| 6. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя. | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 7. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя | Отсутствие нарушений | 1,5 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 8. Кол-во балов | | | |
| 9. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*

*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*
*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*
*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*
*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*
*10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №48**: Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников- **врачей –анастезиологов-рениаматологов** кардиологического отделения

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1. Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, в частности своевременное и качественное оказание консультативной и экстренной помощи стационарным и амбулаторным пациентам госпиталя; отсутствие нарушений стандартов диагностики и лечения пациента по направлению деятельности врача; соответствие качества медицинской помощи установленным требованиям (соблюдение сроков обследования пациента, объема и своевременности лечебных мероприятий, соответствие назначенной терапии диагнозу и т.п.) согласно стандартам, порядкам, клиническим рекомендациям; отсутствие госпитальной летальности отчетном периоде. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют. Отсутствие обоснованных жалоб пациентов | 2,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя. Наличие обоснованных жалоб пациентов | 0,0 | |
| 2.Отсуствие на смене (в период дежурства по госпиталю) в отчетный период фактов: случаев необоснованных и/или самостоятельных ухода из отделений пациентов в период дежурства; отсутствие летальных случаев пациентов; отсутствие бытового травматизма пациентов; контроль за работой персонала нахождения в смене и выполнения работ согласно графика и трудовой функции; своевременность направления (при необходимости) или переводы в другие стационары пациентов, с надлежаще оформленными медицинскими и организационными документами. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 3. Качественное, своевременное ведение медицинской документации (на бумажном и электронном носителях), согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 1,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4.Соблюдение норм и правил этики и деонтологии, наличие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией | Отсутствие нарушений, отсутствие обоснованных жалоб | 1,5 | |
| Отсутствие обоснованных жалоб на качество, объем оказания медицинской помощи (выполнения диагностических назначений | Наличие нарушений, наличие обоснованных жалоб | 0,0 | |
| 5. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима. | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 6. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя. | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 7. Отсутствие дефектов диагностической, консультативной, лечебной, профилактической работы врача, выявленные по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов (СМО, ФОМС), отсутствие штрафных санкций к госпиталю по результатам МЭЭ, работы врачебной комиссии | Отсутствие нарушений | 1,5 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 8. Кол-во балов | | | |
| 9. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*

*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*9 в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*

*10. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

*11. наличие повторной госпитализации течение 90 дней с момента выписки пациента с госпиталя в отчетном периоде.*

***Примечание:** в случае, когда по результатам медико-экономической экспертизы страховой компании, Территориального фонда медицинского страхования Республики Крым, иных проверяющих органов будут выявлены дефекты диагностической, консультативной, лечебной, профилактической работы врача; дефекты своевременности и качества ведения установленной законодательством медицинской документации, что привело к не возмещению или частичному не возмещению средств за оказанную медицинскую помощь госпиталем пациенту, предоставляемую в рамках государственных гарантий бесплатно и (или) в том числе наложению штрафных санкций на госпиталь по данному случаю, врачом, допустивши вышеперечисленные дефекты в отчетном периоде, когда госпиталем было получено заключение МЭЭ не предпринято мер, установленных ЛНА госпиталя «Порядком обжалования действий органов уполномоченных осуществлять Медико-экономический контроль в ГБУЗ РК «КРКГВВ» баллы по критериям эффективности деятельности, указанных в таблице №48 - №1,3,6,7 не начисляются, выставляется 0.*

## **Таблица №49:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **младший медицинский персонал стационара – младшей медицинской сестры терапевтического отделения, неврологического отделения, кардиологического отделения)**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, согласно трудовой функции: качественное санитарное содержание специализированных кабинетов, палат, помещений, оборудования, инвентаря, закрепленных за работником. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2. Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, согласно трудовой функции: оказание медицинский услуг по уходу за вверенным пациентом госпиталя (профессиональный уход за пациентом). Выполнение трудовых функций по сопровождению и транспортировке пациентов госпиталя. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 3,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 3. Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами. Отсутствие жалоб | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами. Отсутствие жалоб | 0,0 | |
| 4.Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима госпиталя | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ, локально-нормативных актов госпиталя, приказов по госпиталю. | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 6. Кол-во балов | | | |
| 7. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5.нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*

*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*9. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №50:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников младшего **медицинского персонала- санитара (санитарки) стационара (терапевтического отделения, неврологического отделения, кардиологического отделения)**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, согласно трудовой функции: качественное санитарное содержание специализированных кабинетов, помещений, оборудования, инвентаря, закрепленных за работником. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 3,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2. Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией | Отсутствие жалоб | 2,0 | |
| | Наличие жалоб | 0,0 | |
| 3.Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима госпиталя | Отсутствие нарушений | 2,0 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 4. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ, локально-нормативных актов госпиталя, приказов по госпиталю. | Отсутствие нарушений | 3,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5. Кол-во балов | | | |
| 6. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5.нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*

*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*9.иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

## **Таблица №51:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **заведующего хозяйством** хозяйственно-обслуживающего персонал

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей: организация работы хозяйственно-обслуживающего персонала по хозяйственному обслуживанию госпиталя, в том числе соблюдения ими правил внутреннего трудового распорядка; норм и правил соблюдения этики и деонтологии, действующего законодательства, приказов по госпиталю, локально-нормативных актов госпиталя, исполнительной дисциплины персоналом. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2.Организация своевременного и качественного ремонта помещений госпиталя, контроля за проведением профилактических работ по подержанию рабочего оборудования коммунальных систем госпиталя. Отсутствие обоснованных претензий (жалоб) по своевременному и качественному выполнению хозяйственно-технических работ. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 3. Организация и контроль соблюдения чистоты и порядка в госпитале, прилегающей территории и благоустройству прилегающей территории. Контроль за сохранностью материальных ценностей, содержание в надлежащем состоянии служебных помещений, закрепленных за хозяйственной службой. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4. Качественное, своевременное ведение организационной документации согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя:полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 5. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение норм этики в общении. | Отсутствие нарушений, отсутствие жалоб | 1,0 | |
| | Наличие нарушений, наличие жалоб | | |
| 6. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя. | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 7. Кол-во балов | | | |
| 8. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*8. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*

*9.иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №52:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **водителя автобуса, водителя легкового автомобиля** хозяйственно-обслуживающего персонала

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, в частности своевременная и качественная проверка технического состояния перед выездом на линию (по путевке) вверенного автотранспорта, содержание вверенного автотранспорта в технически исправном состоянии, организация и своевременность проведения технического обслуживания вверенного автотранспорта, согласно рекомендаций по облуживанию. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 3,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2.Поддержание вверенного автотранспортного средства в чистоте внутри и снаружи. Эффективное использование горюче-смазочных, материалов. Сохранность вверенных материальных ценностей. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 3. Своевременная подача временного автотранспортного средства на планируемый выезд, соблюдение качества вождения, норм этикиобщения с пассажирами и иными третьими лицами при управлении автотранспортным средством на линии. Отсутствие обоснованных жалоб соблюдение исполнительной дисциплины. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 4. Качественное, своевременное ведение установленной документации (путевых листов, отчетов по горюче-смазочным материалам, согласно действующего порядка ведения, хранения заполнения,полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов в бухгалтерию госпиталя, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 5. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, иных локально-нормативных актов госпиталя, приказов по госпиталю, выполнение поручений руководством госпиталя и заведующим хозяйством госпиталя. | Отсутствие нарушений, отсутствие жалоб | 1,0 | |
| | Наличие нарушений, наличие жалоб | | |
| 6. Кол-во балов | | | |
| 7. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*9.иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №53:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **делопроизводителя, учетчика, администратора, агента по снабжению, вахтера, гардеробщика** хозяйственно-обслуживающего персонала

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, согласно должностных обязанностей. Отсутствие обоснованных жалоб соблюдение исполнительной дисциплины и норм этики в общении | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют. Отсутствие жалоб | 3,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя Наличие жалоб | 0,0 | |
| 2. Качественное, своевременное ведение организационной документации согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя:полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 3,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 3. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение норм этики в общении. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя, заведующего хозяйством госпиталя. | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5. Кол-во балов | | | |
| 6. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*9.иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

## **Таблица №54:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **слесаря-сантехника хозяйственно-обслуживающего персонала**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах |
|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, в частности своевременный и качественный ремонт сантехнических и канализационных сетей госпиталя, сантехнического оборудования, согласно рекомендаций по облуживанию. Оперативность и качество выполнения работ по устранению заявок работниками госпиталя по устранению технических неполадок Отсутствие обоснованных жалоб соблюдение исполнительной дисциплины и норм этики в общении. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют, наличие жалоб | 3,0 |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя, отсутствие жалоб | 0,0 |
| 2.Поддержание рабочего места и мест выполнения технических работ в чистоте и порядке. Эффективное использование инструментария, используемых запасных частей и материалов при выполнении технических работ. Сохранность вверенных материальных ценностей. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 3,0 |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 |
| 4. Качественное, своевременное ведение установленной документации, согласно действующего порядка ведения, хранения заполнения (журналов расходов): полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 |
| 5. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и | Отсутствие нарушений | 2,0 |

| | | |
|---|---|---|
| норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, иных локально-нормативных актов госпиталя, приказов по госпиталю, выполнение поручений руководством госпиталя и заведующим хозяйством госпиталя. | Наличие нарушений | 0,0 |
| 6. Кол-во балов | | |
| 7. Подпись | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*9.иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

.**Таблица №55:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования** хозяйственно-обслуживающего персонала

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах |
|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, в частности своевременный и качественный ремонт электротехнических сетей госпиталя, электрического оборудования, согласно рекомендаций по облуживанию. Оперативность и качество выполнения работ по устранению заявок работниками госпиталя по устранению технических неполадок Отсутствие обоснованных жалоб соблюдение исполнительной дисциплины и норм этики в общении. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют, отсутствие жалоб | 3,0 |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя, наличие жалоб | 0,0 |
| 2.Поддержание рабочего места и мест выполнения технических работ в чистоте и порядке. Эффективное использование инструментария, используемых запасных частей и материалов при выполнении технических работ. Сохранность вверенных материальных ценностей. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 3,0 |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 |
| 4. Качественное, своевременное ведение установленной документации, согласно действующего порядка ведения, хранения заполнения (журналов расходов): полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 |
| 5. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, иных локально-нормативных актов госпиталя, приказов по госпиталю, выполнение поручений руководством госпиталя и заведующим хозяйством госпиталя. | Отсутствие нарушений | 2,0 |
| | Наличие нарушений | 0,0 |
| 6. Кол-во балов | | |
| 7. Подпись | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*9.иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

## **Таблица №56:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников - **кастелянши хозяйственно-обслуживающего персонала**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах |
|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, согласно трудовой функции, в частности хранение, сдача, прием в чистку и стирку белья; получение, проверка и выдача работникам госпиталя спецодежды, предметов мягкого инвентаря, белья различного назначения, контроль качества стирки белья. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 3,0 |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 |
| 2. Отсутствие обоснованных жалоб соблюдение исполнительной дисциплины и норм этики в общении. | Отсутствие нарушений, отсутствие жалоб | 2,0 |
| | Наличие нарушений, наличие жалоб | |
| 3. Качественное, своевременное ведение установленной документации, согласно действующего порядка ведения, хранения заполнения; полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов в бухгалтерию госпиталя, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 3,0 |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 |
| 4. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, иных локально-нормативных актов госпиталя, приказов по госпиталю, выполнение поручений руководством госпиталя и заведующим хозяйством госпиталя. | Отсутствие нарушений | 2,0 |
| | Наличие нарушений | |
| 5. Кол-во балов | | |
| 6. Подпись | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*
*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*
*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*
*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*
*9.иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №57:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников - **лифтера хозяйственно-обслуживающего персонала**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах |
|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, согласно трудовой функции. Отсутствие обоснованных жалоб за соблюдение исполнительной дисциплины и норм этики в общении. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют. Отсутствуют жалобы. | 3,0 |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя. Наличие жалоб. | 0,0 |
| 2.Поддержание рабочего места (вверенного лифта) в чистоте и порядке. Контроль за исправным состоянием вверенного лифта и его эксплуатация, согласно норм использования и обслуживания. Сохранность вверенных материальных ценностей. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 3,0 |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 |
| 4. Качественное, своевременное ведение установленной документации, согласно действующего порядка ведения, хранения заполнения; полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации (ведения журналов, отчетов т.д.), согласно трудовой функции | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 |
| 4. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, иных локально-нормативных актов госпиталя, приказов по госпиталю, выполнение поручений руководством госпиталя и заведующим хозяйством госпиталя. | Отсутствие нарушений, отсутствие жалоб | 2,0 |
| | Наличие нарушений, наличие жалоб | 0,0 |
| 5. Кол-во балов | | |
| 6. Подпись | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**
*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*
*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*
*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*
*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*
*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*
*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*
*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*
*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*9.иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №58:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **электромеханик связи хозяйственно-обслуживающего персонала**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах |
|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, в частности своевременный и качественный ремонт телекоммуникационных сетей госпиталя, телефонного оборудования, согласно рекомендаций по облуживанию. Оперативность и качество выполнения работ по устранению заявок работниками госпиталя по устранению технических неполадок Отсутствие обоснованных жалоб соблюдение исполнительной дисциплины и норм этики в общении. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 3,0 |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 |
| 2.Поддержание рабочего места и мест выполнения технических работ в чистоте и порядке. Эффективное использование инструментария, используемых запасных частей и материалов при выполнении технических работ. Сохранность вверенных материальных ценностей. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 3,0 |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 |
| 4. Качественное, своевременное ведение установленной документации, согласно действующего порядка ведения, хранения заполнения (журналов расходов; журнала заявок и др.): полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 |
| 5. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, иных локально-нормативных актов госпиталя, приказов по госпиталю, выполнение поручений руководством госпиталя и заведующим хозяйством госпиталя. | Отсутствие нарушений, отсутствие жалоб | 2,0 |
| | Наличие нарушений, наличие жалоб | |
| 6. Кол-во балов | | |
| 7. Подпись | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*9.иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №59:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников**, подсобного рабочего, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий** хозяйственно-обслуживающего персонала

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах |
|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, оперативность и качество выполнения работ по устранению заявок работниками госпиталя по устранению технических неполадок, согласно трудовой функции Отсутствие обоснованных жалоб соблюдение исполнительной дисциплины и норм этики в общении. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют, отсутствие жалоб | 4,0 |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя наличие жалоб | 0,0 |
| 2.Поддержание рабочего места и мест выполнения технических работ в чистоте и порядке. Эффективное использование инструментария, используемых запасных частей и материалов при выполнении технических работ. Сохранность вверенных материальных ценностей. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 3,0 |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 |
| 3. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, иных локально-нормативных актов госпиталя, приказов по госпиталю, выполнение поручений руководством госпиталя и заведующим хозяйством госпиталя. | Отсутствие нарушений, отсутствие жалоб | 3,0 |
| | Наличие нарушений, наличие жалоб | |
| 6. Кол-во балов | | |
| 7. Подпись | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*8. иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №60:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **шеф-повара** хозяйственно-обслуживающего персонала

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей: организация работы пищеблока и работы персонала пищеблока госпиталя, в том числе соблюдения ими правил внутреннего трудового распорядка; САНПИН, норм и правил соблюдения этики и деонтологии, действующего законодательства, приказов по госпиталю, локально-нормативных актов госпиталя, исполнительной дисциплины персоналом. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2.Организация своевременного и качественного соблюдения технологии (качества и количества приготовления пищи), ее хранения; контроль качества и количества поступающих продуктов питания на пищеблок. Отсутствие обоснованных претензий (жалоб) по своевременному и качественному выполнению хозяйственно-технических работ. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 3. Организация и контроль соблюдения чистоты и порядка в пищеблоке госпиталя, соблюдения установленных законодательством САНПИН. Контроль за сохранностью материальных ценностей. Содержание в надлежащем санитарном состоянии служебных помещений, закрепленных за пищеблоком, рабочего места, специальной одежды при приготовлении пищи. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4. Качественное, своевременное ведение организационной документации согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя:полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 5. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение норм этики в общении. | Отсутствие нарушений, отсутствие жалоб | 1,0 | |
| | Наличие нарушений, наличие жалоб | | |
| 6. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя. Отсутствие обоснованных жалоб за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей и не соблюдения правил и норм этики в общении. | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 7. Кол-во балов | | | |
| 8. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*
*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*
*8. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*
*9.иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №62:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **пищеблока – поваров хозяйственно-обслуживающего персонала**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей: качественное и правильное приготовление диетических блюд, напитков и кулинарных изделий для пациентов госпиталя, согласно установленным технологиям; соблюдение исполнительной дисциплины. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2. Соблюдения чистоты и порядка в пищеблоке госпиталя в смене, соблюдения установленных законодательством САНПИН. Сохранность материальных ценностей, содержание в надлежащем состоянии служебных помещений, оборудования пищеблока, в своей смене, рабочего места, специальной одежды при приготовлении пищи. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 3. Организация и контроль Качественное, своевременное ведение организационной документации согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя:полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции (журнала проб, журнала уборок, журнала здоровья и др. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4. Качественное, своевременное ведение организационной документации согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя:полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 5. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение норм этики в общении. | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | | |
| 6. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя. Отсутствие обоснованных жалоб за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей и не соблюдения правил и норм этики в общении. | Отсутствие нарушений, отсутствие жалоб | 1,0 | |
| | Наличие нарушений, отсутствие жалоб | 0,0 | |
| 7. Кол-во балов | | | |
| 8. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**
*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*
*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*8. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*

*9. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя*

*10..иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №63:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **сестра-хозяйка (кардиологического, неврологического, терапевтического)**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей: организация работы подчиненного персонала, в том числе соблюдения ими правил внутреннего трудового распорядка; норм и правил соблюдения этики и деонтологии, действующего законодательства, приказов по госпиталю, локально-нормативных актов госпиталя; соблюдение исполнительной дисциплины. Отсутствие обоснованных жалоб за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей и не соблюдения правил и норм этики в общении. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют. Отсутствие жалоб | 2,5 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя. Наличие жалоб. | 0,0 | |
| 2. Соблюдения чистоты и порядка в отделении, соблюдения установленных законодательством САНПИН. Сохранность материальных ценностей, содержание в надлежащем состоянии вверенных помещений. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,5 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 3. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение норм этики в общении | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4.Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима отделения | Отсутствие нарушений | 1,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 5. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя. | Отсутствие нарушений | 2,0 | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 6. Кол-во балов | | | |
| 7. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**.

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*8. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации.*

*9.иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

## **Таблица №64:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **кухонного рабочего –хозяйственно-обслуживающего персонала**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Надлежащее исполнение трудовых обязанностей. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | 2,0 | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 2.Отсутствие обоснованных претензий (жалоб) по своевременному и качественному выполнению хозяйственно-технических работ. Отсутствие обоснованных жалоб за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей и не соблюдения правил и норм этики в общении. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 3.Соблюдения чистоты и порядка в пищеблоке госпиталя, соблюдения установленных законодательством САНПИН. Контроль за сохранностью материальных ценностей. Содержание в надлежащем санитарном состоянии служебных помещений, закрепленных за пищеблоком, рабочего места, специальной одежды при приготовлении пищи. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение норм этики в общении. | Отсутствие нарушений, отсутствие жалоб | 2,0 | |
| | Наличие нарушений, наличие жалоб | | |
| 5. Кол-во балов | | | |
| 6. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*8. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;*

*9.иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.*

**Таблица №65:** Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **врачей (врача-эндоскописта поликлинического отделения, врача функциональной диагностики поликлинического отделения, врача ультразвуковой диагностики поликлинического отделения, врача клинико-диагностической лаборатории, врача-лаборанта клинико-диагностической лаборатории, врача-биолога клинико-диагностической лаборатории, врача-рентгенолога ренгрен-диагностического кабинета, врача- стоматолога стоматологического кабинета)**

| Наименование показателя | Значение показателя и его отклонения | Значение показателя в баллах | |
|---|---|---|---|
| 1.Выполнение врачом-специалистом объема работ (по данным статистического учета), согласно законодательства по направлению осуществления деятельности врача-специалиста (см. Примечание 3). | от 95 до 100% | **3,0** | |
| | 80 до 95 % | 2,0 | |
| | Менее 80 % | 0,0 | |
| 2. Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, в частности отсутствие нарушений стандартов диагностики и лечения пациента по направлению врача; соответствие качества медицинской помощи установленным требованиям (соблюдение сроков обследования пациента, объема и своевременности лечебных мероприятий, соответствие назначенной терапии диагнозу и т.п.) согласно стандартам, порядкам, клиническим рекомендациям. | Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют | **1,0** | |
| | Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя | 0,0 | |
| 3. Качественное, своевременное ведение медицинской документации (на бумажном и электронном носителях), согласно действующего законодательства и ЛНА госпиталя: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации; служебной переписки согласно трудовой функции. | Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | **1,0** | |
| | Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами | 0,0 | |
| 4.Соблюдение норм и правил этики и деонтологии, наличие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией Отсутствие обоснованных жалоб на качество, объем оказания медицинской помощи (выполнения диагностических назначений). | Отсутствие нарушений, отсутствие обоснованных жалоб | **1,0** | |
| | Наличие нарушений, наличие обоснованных жалоб | 0,0 | |
| 5. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально- | Отсутствие нарушений | **1,5** | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима. | | | |
| 6. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя. | Отсутствие нарушений | **1,0** | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 7. Отсутствие дефектов диагностической, консультативной, лечебной, профилактической работы врача, выявленные по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов (СМО, ФОМС), отсутствие штрафных санкций к госпиталю по результатам МЭЭ, работы врачебной комиссии | Отсутствие нарушений | **1,5** | |
| | Наличие нарушений | 0,0 | |
| 8. Кол-во балов | | | |
| 9. Подпись | | | |

**Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме в отчетном периоде:**

*1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;*

*2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;*

*3.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;*

*4.нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ «Положение о коммерческой тайне»;*

*5. нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;*

*6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;*

*7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;*

*9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации*

***Примечание 1:*** *в случае, когда по результатам медико-экономической экспертизы страховой компании, Территориального фонда медицинского страхования Республики Крым, иных проверяющих органов будут выявлены дефекты диагностической, консультативной, лечебной, профилактической работы врача; дефекты своевременности и качества ведения установленной законодательством медицинской документации, что привело к не возмещению или частичному не возмещению средств за оказанную медицинскую помощь госпиталем пациенту, предоставляемую в рамках государственных гарантий бесплатно и (или) в том числе наложению штрафных санкций на госпиталь по данному случаю, врачом, допустивши вышеперечисленные дефекты в отчетном периоде, когда госпиталем было получено заключение МЭЭ не предпринято мер, установленных ЛНА госпиталя «Порядком обжалования действий органов уполномоченных осуществлять Медико-экономический контроль в ГБУЗ РК «КРКГВВ» баллы по критериям эффективности деятельности, указанных в таблице №65-2,3,6,7 не начисляются, выставляется 0.*

***Примечание 2****. Критерии по п.1.,2 в данной таблице сформированы с учетом Тарифного соглашения в сфере обязательного медицинского страхования по Республике Крым на 2018 год от 19 декабря 2017 года, и решения Комиссии по разработке ТПОМС Республики Крым в 2018 по плановой сумме финансового обеспечения оказания медицинской помощи в рамках реализации территориальной программы обязательного медицинского страхования.*

***Примечание 3****. Под фразой «согласно законодательства по направлению осуществления деятельности врача-специалиста» нужно понимать те нормы и показатели выполнения объема работ, которые установлены действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым, локально-нормативными актами госпиталя, которые устанавливают правила и нормы, условии и порядок осуществления врачом-специалистом своей деятельности по непосредственной специализации и занимаемой должности Например, для врачей-стоматологов по состоянию на 05 февраля 2018 года Приказ Министерство здравоохранения СССР от 25 января 1988 года № 50 «О переходе на новую систему учета труда врачей стоматологического профиля и совершенствовании формы организации стоматологического приема»*

6.22.15.Показатели и критерии эффективности деятельности работников госпиталя могут дополняться (заменяться) иными показателями и критериями в зависимости от специфики работы, с учетом приоритетности показателей, характеризующих объем и качество выполняемой работы. При этом необходимо учитывать, что у врачей и среднего медицинского персонала размер стимулирующей выплаты зависит в основном от индивидуальных показателей их деятельности. Для этого должны быть использованы критерии, всестороннее характеризующие лечебно-диагностический процесс и имеющие преимущественно качественный характер. Для заведующих отделений и старших медицинских сестер используются критерии, позволяющие оценивать деятельность отделения в целом.

6.23. В ГБУЗРК «КРКГВВ» могут устанавливаться иные стимулирующие выплаты в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в ГБУЗРК «КРКГВВ», согласно законодательства Российской Федерации, Республики Крым, локально-нормативных актов госпиталя- в пределах утвержденных бюджетных ассигнований, средств, обязательного медицинского страхования, средств от приносящей доход деятельности.

6.24. Порядок и условия распределения средств от иной приносящей доход деятельности, направленной на выплаты стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с коллективным договором и приказами начальника госпиталя.

## 7. Материальная помощь.

7.1. Материальная помощь – один из видов социальной поддержки работников госпиталя, денежная выплата. Она не зависит от результатов деятельности сотрудника, выплачивается при возникновении каких-либо ситуаций у работника и при наличии экономии фонда оплаты труда.

7.2. Материальная помощь работникам оказывается за счет средств всех источников финансирования:

- бюджетных ассигнований, выделяемых за счет средств бюджета Республики Крым;
- средств, поступающих в виде субсидий из бюджетов других уровней;
- средств обязательного медицинского страхования;
- поступлений от приносящей доход деятельности.

7.3. Единовременная выплата материальной помощи производится:

7.3.1. В случае смерти мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;

7.3.2. При рождении ребенка;

7.3.3. При оформлении опекунства, усыновления, попечительства на ребенка (детей) в возрасте до 18 лет;

7.3.4. При заключении впервые брака;

7.3.5. В случае получения увечья или иного причинения вреда здоровью работнику;

7.3.6. В случае причинения значительного ущерба жилищу работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций.

7.4. Один раз в календарном году материальная помощь может предоставляться при наличии экономии фонда оплаты труда следующим категориям работников:

7.4.1 матери (отцу) - одиночке, воспитывающему ребенка (детей) до 18 лет;

7.4.2 имеющим ребенка (детей) - инвалида(-ов) в возрасте до 18 лет;

7.4.3 имеющим статус многодетного родителя, с которым проживают трое и более детей в возрасте до 18 лет;

7.5. Один раз в календарном году материальная помощь в размере одного должностного оклада может быть предоставлена работнику госпиталя на оздоровление.

7.6. Один раз в календарном году материальная помощь может быть предоставлена работнику госпиталя на иные социальные нужды, связанные с трудной жизненной ситуацией и тяжелым материальным положением.

7.7. Материальная помощь оказывается работникам, не находящимся на испытательном сроке.

7.8. Основанием выплаты материальной помощи является приказ начальника госпиталя или лица, исполняющего его обязанности, изданный на основании личного заявления работника, приложенных к заявлению документов (в случае необходимости), при наличии денежных средств, указанных в пункте 7.2 настоящего положения и при наличии экономии фонда оплаты труда.

7.9. В исключительных случаях, в связи с тяжелым состоянием здоровья и/или особо сложным материальном положением, материальная помощь, по решению начальника госпиталя, может быть предоставлена работнику, находящемуся на испытательном сроке.

7.10. К заявлению о материальной помощи на основании, указанных в пункте 7.3. настоящего положения, необходимо предоставить:

- к заявлению по пункту 7.3.1- копию свидетельства о смерти, документы, подтверждающие степень родства (срок подачи заявления – 2 месяцев со дня смерти);
- к заявлению по пункту 7.3.2 – копию свидетельства о рождении (срок подачи заявления – 3 месяца со дня рождения);
- к заявлению по пункту 7.3.3 – копию документа, подтверждающего оформление опекунства, усыновления, попечительства (срок подачи заявления – 3 месяца со дня оформления документов опекунства, усыновления, попечительства);
- к заявлению по пункту 7.3.4 – копию свидетельства о заключении брака, ксерокопия страниц паспорта, свидетельствующих о заключении брака (срок подачи заявления – 3 месяца со дня регистрации брака).

7.11. С заявлением о материальной помощи по основаниям, указанным в пункте 3.2 настоящего Положения, необходимо предоставить документы, подтверждающие отнесение работника к соответствующей категории.

Для п. 7.4.1 – копию свидетельства о рождении ребенка, удостоверяющую отсутствие одного из родителей или справку, датированную годом подачи заявления (в случае, если в свидетельстве указаны оба родителя).

Для п. 7.4.2. – копию о рождении ребенка, копию документа, подтверждающего у ребенка статус «ребенок-инвалид» на момент подачи заявления.

Для п. 7.4.3. – копии свидетельств о рождении детей и документ, подтверждающий статус многодетного родителя.

7.12. С заявлением о материальной помощи по основаниям, указанным в пункте 7.3.5. и 7.3.6. настоящего Положения, необходимо предоставить документы, подтверждающие наличие у работника сложной жизненной ситуации: дорогостоящее лечение работника или его детей (в возрасте до 18 лет), связанное с тяжелыми заболеваниями, стихийные бедствия, форс-мажорные обстоятельства, связанные с противоправными действиями третьих лиц и иные обстоятельства, которые работник не может самостоятельно преодолеть и/или оригиналы платежных документов, подтверждающих расходы работника.

7.13. Материальная помощь по основанию, указанному в пункте 7.6. настоящего Положения, предоставляется на основании представления непосредственного руководителя работника ГБУЗРК «КРКГВВ».

7.14. Приказы об оказании материальной помощи издаются на основании заявлений работников ГБУЗРК «КРКГВВ».

7.15. Заявление с положительной визой начальника поступает в отдел кадров для формирования приказа - в течение одного рабочего дня с момента получения заявления.

7.16. Материальная помощь предоставляется в срок до истечения 1 (одного) месяца со дня подачи заявления при наличии финансовой возможности госпиталя.

7.17. Основанием для отказа в предоставлении материальной помощи является:

- непредставление либо неполное предоставление работником полного перечня документов, предусмотренных пунктами 7.10 - 7.12 настоящего Положения;
- отсутствие финансовой возможности в течение срока предоставления материальной помощи в п.7.16. настоящего Положения.

7.18. Отказ в предоставлении материальной помощи не лишает права заявителя на подачу нового заявления в текущем календарном году.

## 8. Начисление и выплата заработной платы.

8.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренных настоящим положением.

8.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные начальником госпиталя.

8.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают руководители структурных подразделений.

8.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

8.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

8.6. Заработная плата выплачивается работникам: в валюте Российской Федерации в наличной форме в кассе, расположенной по месту нахождения форме, путем в кассе расположенной по месту нахождения Работодателя либо в безналичной форме, путем перечисления на банковский счет Работника, указанной им для этой цели. Заявление с реквизитами банковского счета передается Работником в бухгалтерию Работодателя самостоятельно.

8.7. Перед выплатой заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

8.8. Сроки выплаты заработной платы: выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц.

Заработная плата впервую половину месяца работникам выплачивается 30 числа данного месяца без учета стимулирующих выплат.

Заработная плата за вторую половину месяца работника выплачивается 15 числа следующего месяца с учетом стимулирующих выплат.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Работникам, принятым на работу в первой половине месяца, зарплата впервые выплачивается до 15 числа данного месяца. Работникам, принятым во второй половине месяца, зарплата впервые выплачивается до 30 числа данного месяца.

8.9. При определении размера выплаты заработной платы за полмесяца следует учитывать фактически отработанное работником время (фактически выполненную им работу).

8.10. Заработная плата за «переходной» месяц (декабрь) в порядке окончательного расчета может выплачиваться досрочно в период с 25 по 30 декабря по усмотрению начальника госпиталя при наличии достаточности финансовых средств на счетах.

8.11. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата зарплаты производится накануне этого дня.

8.12. При невыполнении работником должностных трудовых обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней зарплаты работника.

8.13. При невыполнении должностных трудовых обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада.

8.14. При невыполнении должностных трудовых обязанностей по вине работника выплата должностного оклада производится в соответствии с объемом выполненной работы.

8.15. Удержания из заработной платы работников производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению работника. Работодатель производит удержания из заработной платы Работника в соответствии с нормами ст.137, 138 Трудового кодекса РФ, норм Налогового кодекса , подлежащие взиманию с Работника согласно действующего законодательства, и переводит удержанные суммы по назначению.

8.16. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, депонируются.

8.17. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично работнику либо иному лицу по доверенности работника, заверенной начальником госпиталя либо нотариально.

8.18. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

8.19. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, в указанный выше срок работнику выплачивается не оспариваемая работником сумма.

8.20. В случае смерти работника зарплата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию госпиталя документов, удостоверяющих смерть работника.

## 9. Переходные положения.

Устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением заработная плата работников ГБУЗРК «КРКГВВ» (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих

выплат), выплачиваемой ранее на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## 10. Заключительные положения

10.1. Начальник и главный бухгалтер ГБУЗРК «КРКГВВ» несут ответственность за своевременное и правильное определение размера заработной платы работников согласно действующему законодательству и ее выплату.

При установлении факта неправильной оплаты труда начальник ГБУЗРК «КРКГВВ» обязан принять меры относительно немедленного исправления ошибок и выплаты работнику надлежащей ему суммы за все время неправильной оплаты, при необходимости принять меры в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации к виновному лицу.

10.2. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе оказания государственных услуг (исполнения бюджетной сметы), а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания, направляется на стимулирующие выплаты (премирование) работников госпиталя за показатели качества и результативность в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и не влечет сокращения объемов бюджетных ассигнований при условии сохранения объемов деятельности госпиталя (предоставляемых государственных услуг).

10.3. Экономия фонда оплаты труда может быть использована как на премирование работников, так и на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь, согласно пункту 7 Социальные гарантии и льготы Коллективного договора.

Порядок и условия осуществления выплат социального характера устанавливаются локальными нормативными актами госпиталя или в коллективном договоре.

10.4.Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

10.8. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового Положения. В настоящее положение могут быть внесены дополнения и изменения, согласно действующего законодательства.

10.9. Согласно норм действующего законодательства экономия фонда оплаты труда может быть использована как на премирование работников, так и на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь согласно постановлению Совета Министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года №605 «Об оплате труда работников государственных, бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (с изменениями и дополнениями).

**ВЫПИСКА**

**из протокола конференции трудового коллектива**

**№** 3 «05» февраля **2018г.**

Постановили: Одобрить проект коллективного договора на 2018 – 2020г.г. между работодателем, в лице начальника ГБУЗРК «КРКГВВ» Лукьяновым Игорем Леонидовичем и профсоюзным комитетом госпиталя, в лице Председателя Лепиной Ольги Владимировны.

**Председатель конференции** **Семова Р.В.**

## ***Содержание***

**Раздел 1**. Общие положения стр.2-3

**Раздел 2.** Обязательства сторон коллективного договора стр.3-4

**Раздел 3**.Трудовые отношения стр.4-9

**Раздел 4.**Рабочее время и время отдыха стр.9-5

**Раздел 5**.Условия работы. Охрана труда и безопасность. стр.14-17

**Раздел 6.**Оплата труда и заработная плата стр.17-18

**Раздел 7**. Социальные гарантии и льготы стр.18-19

**Раздел 8.** Социальная защита молодежи стр.19

**Раздел 9.** Трудовой распорядок. Дисциплина труда стр.19

**Раздел 10.** Ответственность сторон трудового договора стр.19

**Раздел 11.** Защита труд.прав Работников. Разрешение труд. споров стр.19-20

**Раздел 12**. Обеспечение норм.условий деятельности Проф. комитета стр.20

**Раздел 13** Заключительные положения стр.21

**Приложение №1** Правила внутреннего трудового распорядка (25 листов)

**Приложение№ 2** Перечень профессий, имеющих право бесплатного получения средств индивидуальной защиты (9 листов);

**Приложение №3** Соглашение по охране труда (6 листов)

**Приложение№4** Социальная программа ГБУЗ РК «КРКГВВ» «Здоровье» (3 листа)

**Приложение № 5** Социальная программа ГБУЗ РК «КРКГВВ» «Молодые специалисты» (1 лист)

**Приложение №6** Состав комиссии по трудовым спорам (1 лист)

**Приложение №7** Список рабочих мест с вредными условиями труда, согласно СОУТ, работа на которых дает право на ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск (4 листа).

**Приложение №8** Положение об оплате труда работников ГБУЗ РК «КРКГВВ» (111 л.)

В данном коллективном договоре

Прошито и пронумеровано и скреплено
печатью 113 листа(ов). /сто тринадцать/
Должность, Начальник госпиталя
ФИО
Пуськанов
Игорь Леонидович
(подпись) М.П.
«05» февраля 2018 года