

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
Амурской области
«Райчихинская городская больница».

Коллективный договор

На период с 2013г по 2016 г.

От работодателя

Главный врач
ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ»

_____ О.Б. Шеховцов
М.П.

От работников

Председатель профсоюзного
комитета
ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ»

_____ Н.А. Сегренева
М.П.

«УТВЕРЖДЕН»
на профсоюзной конференции
Протокол
от _____ № _____

Настоящий коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию _____

« _____ » _____ 20 _____ года

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключённые между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель государственного бюджетного учреждения здравоохранения Амурской области, именуемого далее ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ», представленный в лице главного врача, именуемый далее «Работодатель», работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией ГБУЗ АО «Райчихинская ЦГБ», именуемый далее «Профсоюз», в лице председателя.

1.3. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

повышения уровня жизни работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признали своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнёрами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК, федеральными законами и иными нормативными актами;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзными методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать нормы действующего законодательства РФ, законодательство Амурской области, муниципального законодательства, а так же акты применения права, принятыми уполномоченными должностными лицами (приказы , распоряжения главного врача);
- предписание контролирующих органов;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, энергосбережению.
- соблюдать режим энергосбережения, теплосбережения и водопотребления;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга, соблюдать правила деонтологии к пациентам, коллегиальности;
- самостоятельно повышать свою профессиональную подготовку в части касающихся своих трудовых обязанностей.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, трудового кодекса Российской Федерации, Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, отраслевым соглашением на 2010-2013г. от 30.04.2010г.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а так же расторжение трудового договора с руководителем организации.

1.9. Коллективный договор заключён на трёхлетний срок с декабря 2013года по декабрь 2016 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на учреждение соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.11. Изменение и дополнение в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и

проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, за исключением случаев внесения изменений в действующее законодательство, региональным соглашением и нормами действующего законодательства.

Принятые сторонами изменения или дополнения к настоящему коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой его частью и доводится до сведения работников учреждения.

1.12. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.13. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

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

1.15. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже двух раз в год.

2. Оплата и нормирование труда.

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе норм Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Амурской области «Райчихинская городская больница», являющегося приложением № _____ настоящего договора, далее по тексту договора Положение «об оплате труда».

2.2. Конкретные должностные оклады по категориям работников и отдельным профессиям установлены Положением «об оплате труда» и подлежат изменению в порядке установленном Трудовым законодательством и распорядительными актами Министерства здравоохранения Амурской области.

2.3. Профсоюз осуществляет контроль:

За реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

за своевременностью выплаты заработной платы в ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ» с анализом текущей ситуации.

Профсоюз обязуется:

обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

обращаться в органы прокуратуры, суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

2.4. Стороны считают оплату труда работников приоритетным направлением финансирования по сравнению с другими выплатами.

2.5. Работодатель обязан вводить, заменять и пересматривать нормы труда с учётом мнения Профсоюза (ст. 162 ТК РФ).

2.6. При принятии Правительством РФ решений о повышении заработной платы принимать меры по индексации заработной платы в указанные сроки согласно ст.133ТКРФ.

2.7. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца (30 число текущего месяца - за первую половину месяца, 15 число месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц).

2.8. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.9. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую ниже оплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иными повреждением здоровья, связанным с работой, до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (статья 182 Трудового Кодекса РФ.)

2.10. За всё рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований.

2.11. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьёй 152 Трудового Кодекса РФ. Всё время работы в сверхурочное время оплачивать в двойном размере или по желанию работника (письменному заявлению) может компенсироваться отгулом.

2.12. Установление систем оплаты труда, в том числе сдельной и форм материального поощрения, утверждение положений о премировании и выплата вознаграждения по итогам работы за год производится администрацией больницы по согласованию с выборным профсоюзным органом. Премирование работников производится в пределах фонда оплаты труда по результатам месяца и (или) квартала и (или) года в соответствии с нормами Положения «об оплате труда».

2.13. О введении новых норм труда, а также обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца до момента введения.

2.14. Плановый размер аванса устанавливать из расчёта 40% от заработной платы работников.

2.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Исчисление заработной платы для отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производить в соответствии со статьёй 139 Трудового Кодекса РФ. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок – отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

Производить расчет отпускных выплат в строгом соответствии с Положением «об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» утвержденных Постановлением правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922.

2.16. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы с правом отсутствия на рабочем месте (ст. 142 Трудового Кодекса РФ).

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, отпускных и других выплат, работодатель обязан выплатить их одновременно с процентами (денежной компенсацией в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

2.17. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим профессиональный уровень на весь срок обучения сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, выплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд, проживание). С работником заключается ученический договор со сроком на 5 лет (ст. 207 ТК).

2.18. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. Работникам, работающим с повышенной нагрузкой, производится выплата стимулирующего характера в соответствии с действующим Положением об оплате труда.

2.19. Производить повышение окладов на 15, 20, 25, 30, 50, 60% за работу во вредных для здоровья и тяжёлых условиях труда (статья 147 Трудового Кодекса РФ). Согласно действующего положения об оплате труда перечня учреждений, подразделений и должностей работников на работе во вредных для здоровья и тяжёлых условиях труда.

2.20. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 100% врачам, среднему медицинскому персоналу, младшему медицинскому персоналу. Приложение № _____.

2.21. Выплачивать работникам надбавки за непрерывный медицинский стаж.

2.20. Производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон (статья. 60(2), статья. 151 Трудового Кодекса РФ). Работник должен быть ознакомлен с выходом такого приказа, в котором оговорены все условия оплаты

за труд, под роспись, в течение 3 дней с момента подачи заявления (внесено в протокол разногласий)

Оценку эффективности работы различных категорий работников для принятия решения, об установлении их выплат стимулирующего характера проводят соответствующие комиссии в учреждении, контролирующие объективность, адекватность, прозрачность при начислении баллов, с участием представительного органа работников, с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Создать двухступенчатую комиссию на уровне подразделений и общебольничную комиссию которая рассматривает объективность баллов и работает с жалобами сотрудников.

2.21. На время приостановления работ вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. (ст. 220 ТК РФ).

2.22. При наличии средств устанавливать доплату «за дежурства на дому» с письменного согласия работника, оплата производится согласно Положения «об оплате труда». Доставка специалиста на работу и обратно производится транспортом больницы, время переезда считается рабочим.

2.23. Оплачивать работу в нерабочие праздничные дни и выходные дни по графику сменности работников не менее чем в двойном размере (статья.153 Трудового Кодекса РФ). По желанию работника предоставлять день отдыха за работу в нерабочие праздничные и выходные дни.(статья.153 Трудового Кодекса).

2.24. В случае установления фактов неправильной оплаты труда обеспечить выплату работнику всей перечисленной суммы за всё время с индексацией согласно законодательства.

2.25. Заработная плата руководителям и представителям администрации и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп её роста не может опережать темпы роста оплаты труда рабочих. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителей учреждений.

2.26. Работодатель обязуется:

- При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение первичной организации отраслевого Профсоюза.
- Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.
- Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников: не ниже МРОТ: не ниже установленных. (статья 133 Трудового Кодекса РФ).
- Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительно в соглашении к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе, размера должностного оклада работника, доплат, надбавок иных поощрительных выплат.

2.29. Профсоюзный комитет обязуется:

- Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ,

законов и иных нормативных правовых актов субъекта РФ и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников.

- Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

- В сроки, установленные ТК РФ рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, пересмотра норм труда, направлять работодателю мотивированные мнения по проекту в письменной форме.

- Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

- Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

Режим рабочего времени в учреждении устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, являющиеся приложением №___ к настоящему договору.

В ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ» применяются следующие режимы работы
пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями
шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем
сменный режим труда согласно графику смен.

3. Трудовые отношения и трудовой договор

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

3.2 Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах, каждый из которых, подписывается сторонами и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ), содержание трудового договора регламентируется (ст. 57 ТК РФ).

3.3. Работодатель и профком пришли к соглашению, что трудовые договоры с работниками о приеме на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок

не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст. 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных (ст.59 ТК РФ).

3.4. Работодатель обязуется в 3-х дневный срок со дня заключения трудового договора с работником, издать приказ о приеме на работу с указанием занимаемой должности, условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с коллективным договором государственного бюджетного учреждения здравоохранения Амурской области «Райчихинская городская больница» правилами внутреннего трудового распорядка и приказом под расписку (ст.68 ТК РФ).

3.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым тарифным соглашением и настоящим коллективным договором (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

3.6. Трудовой договор, может быть, расторгнут досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин (ч. 3 ст. 80 РФ ТК).

3.7. Перевод работника на другую работу, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

3.8. Администрация не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

3.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется статьей 81 ТК РФ.

3.10. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178 – 181 ТК РФ.

Работа по совместительству статья 282 ТК РФ:

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 Трудового кодекса РФ.

4. Гарантии в области занятости

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

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматривать предварительно с участием профкома.

4.2.2. При увольнении работника в связи с сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за 2 месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись (письменно) (ст.180 ТК РФ);
- не позднее чем за 2 месяца в письменной форме сообщать в службу занятости информацию о возможном расторжении трудовых договоров с работниками с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований, условий оплаты труда каждого конкретного работника;

4.2.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.2.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата (статья 179 Трудового Кодекса РФ) предусматривают дополнительные категории работников:

- лица предпенсионного возраста за два года до пенсии;
- лица, проработавшие в организации свыше 15 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- работники, получившие производственную травму, профессиональные заболевания в учреждении;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного
- работники моложе 18 лет;
- члены профсоюза.

4.2.3. Предоставлять освободившиеся рабочие места в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Амурской области «Райчихинская городская больница», в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации.

4.2.4. Предварительно (не менее чем за 3 месяца) письменно сообщать профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

4.2.5. Реализовать принцип непрерывного повышения квалификации кадров.

4.2.6. Принимать следующие меры по содействию занятости:

одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении подбирать работу в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Амурской области «Райчихинская городская больница» по их профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу, в том числе нижеоплачиваемую или требующую переобучения.

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

осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

инициировать формирование комиссии по трудовым спорам и организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373);

обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов. Связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Работодатель обязуется:

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утверждёнными Работодателем и согласованными с профсоюзным комитетом, согласно статьи 372 Трудового Кодекса РФ .

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за 1 месяц. Продолжительность рабочей смены определяется Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.2. В соответствии действующим трудовым законодательством работодатель обеспечивает работникам безопасные условия труда.

Работодатель по согласованию с работниками обеспечивает следующие режимы рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным;

Работа по графику определяется в соответствии с утвержденным графиком сменности. С учетом мнения профсоюзного комитета учреждения в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, который согласовывается не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается не выше 39 часов в неделю для медицинских работников учреждения (статья 350 Трудового Кодекса РФ), конкретная продолжительность рабочей недели определяется в соответствии с действующим законодательством, не выше 40-часов в неделю (статья 91 Трудового Кодекса РФ).

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия. В случае связанных с ликвидацией или угрозой жизни людей допускается увеличения сверхурочной работы более 4-х часов в течение двух дней подряд.

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, стихийного бедствия или их устранения;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или её отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные или нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения профсоюзного комитета учреждения.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом они 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 производится по письменному распоряжению Работодателя (статья 113 Трудового Кодекса РФ).

5.4. Всем работникам ГБУЗ АО «Райчихинская городская больница» предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 28 к.д. с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст., ст. 114, 115 ТК РФ). Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, (дополнительный отпуск 8к.д. за проживание в Южных районах Амурской области). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором

5.5. Отпуск за первый год работы предоставлять работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ» за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с

очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. По соглашению сторон отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

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

5.7. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ» предоставлять ежегодные дополнительные отпуска:

- за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ). Приложение № _____ прилагается.

- за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ). Приложение № _____ прилагается.

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

Продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчислять в календарных днях (ст. 120 ТК РФ).

5.9. В соответствии со статьей 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику государственном бюджетном учреждении здравоохранения Амурской области «Райчихинская городская больница» по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

5.9.2 Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, - до пяти календарных дней отпуск без содержания;

5.9.3 В других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5.9.4 Работодатель предоставляет на основании письменного заявления работника 3 календарных дня с сохранения средней заработной платы в связи с регистрацией брака, со смертью близких родственников: (супруга, детей, родителей, родные: брат, сестра).

В соответствии со статьей 263 ТК РФ, предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери,

воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

5.10. Отпуска женщинам по беременности и родам регулировать согласно ст. 255 ТК РФ. Отпуск по уходу за ребенком регулировать согласно ст. 256 ТК РФ.

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

5.11. Учитывая, что по соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускать только с его письменного согласия (ст. 125 ТК РФ).

5.12 Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определять правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

5.13 Профком обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 370 ТК РФ).

5.14. Предоставлять ежегодно дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 119 ТК РФ) в количестве 7 календарных дней за работу в условиях ненормированного рабочего дня за эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами продолжительности рабочего времени работникам, согласно Приложения №_____.

5.15. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц (ст. 173 ТК РФ).

6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия, внедрение современных средств техники безопасности, предупреждающие

производственный травматизм, обеспечение санитарно-гигиенических условий, предотвращающих возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.2. Порядок и сроки проведения аттестации и переаттестации рабочих мест согласовываются Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители профсоюзного комитета и совместной комиссии по охране труда и технике безопасности, уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда.

6.3. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Обучать поступающих на работу, безопасным методам и приемам выполнения работ. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

Сроки проведения повторного инструктажа и лица, ответственного за проведение этого мероприятия, определяются соответствующими нормативными актами.

6.4. Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медосмотры (обследования) работников проводятся в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса РФ и приказом Минздравсоцразвития России от 16 августа 2004 года № 83 «Об утверждении вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительный и периодические медицинские осмотры (обследования),и порядка проведения этих осмотров (обследований)». Работодатель обеспечивает за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

6.5.Работники учреждения при нахождении на лечении в стационаре, в первоочередном порядке обеспечиваются необходимыми лекарственными препаратами.

6.6.Бесплатно выдают работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с установленным порядком по общеустановленным нормам, молоко или другие равноценные пищевые продукты. Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями свинца (рентген кабинет), дополнительно к молоку выдаётся 2г пектина.

6.7.Работодатель обязуется на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

В случае, когда Работодатель не обеспечивает работника спец.одеждой и работник приобретает её сам по согласованию с Работодателем, Работодатель обязан возместить её стоимость, размеры указанного возмещения устанавливаются Работодателем по согласованию с профсоюзным органом сроком на 1 календарный год.

Работодатель обязуется соблюдать установленные для отдельных категорий работников в соответствии с действующим законодательством РФ, ограничения на привлечение их к выполнению тяжёлых работ, работ с условиями вредными для здоровья, к выполнению работ в ночное время и сверхурочных работ.

Работодатель не имеет право требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае не обеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты (статья 220 Трудового Кодекса РФ).

6.8. На работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредных веществ, работникам выдаются бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства.

6.9.Работодатель принимает на себя обязательства об организации столовой для сотрудников.

6.10.Работодатель и профсоюзный комитет учреждения обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

6.11.Профсоюзный комитет учреждения и уполномоченные по охране труда и технике безопасности постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда и технике безопасности на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причинённого здоровью работников предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.12. В учреждении создаётся и действует на приоритетных началах совместная комиссия по охране труда и технике безопасности из представителей Работодателя, профсоюзного комитета, инженера по охране труда и техники безопасности. Работодатель и Профсоюзный комитет учреждения обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда и технике безопасности.

6.13. Членам комиссии по охране труда и технике безопасности и уполномоченным по охране труда и технике безопасности предоставляется 2 часа в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда, а также возможность обучения вопросам охраны труда не менее 3 дней в году с сохранением средней заработной платы.

7. Социальные льготы и гарантии.

7.1. Работодатель обязуется:

обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК) и осуществить обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ).

осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве в соответствии с нормами действующего законодательства;

обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже работы и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работников на оформление пенсии, инвалидности, получения дополнительных льгот.

производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины Работодателя) и при профзаболевании;

оздоровить в детских оздоровительных лагерях в период осенних, зимних и весенних каникул не менее 50 детей работников;

установить, что распределение и выдача путёвок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников и их детей осуществляет комиссия по социальному страхованию;

Максимально обеспечивать работающих всеми видами оздоровления, используя для этого санатории, базы отдыха, туристические лагеря, стадионы, спортплощадки.

Внедрять в повседневную жизнь работающих производственную и оздоровительную гимнастику, создать комнаты психологической разгрузки.

Разработать и проводить программу по борьбе с курением среди медперсонала и больных.

предоставлять медицинское обслуживание в поликлинике неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из организации;

Создавать льготные условия для медицинских работников ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ» на все виды медицинских осмотров, дополнительные методы обследования.

Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсионеров размере 3000,00 рублей, при условии если непрерывный стаж в учреждении здравоохранения составляет не менее 10 лет. Источник оплаты средства от приносящий доход деятельности, сумма может пересматриваться в сторону увеличения с учетом инфляции;

обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию;

выплачивать компенсацию женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в порядке и размере действующего законодательства.

7.2. Работодатель оказывает материальную помощь работникам:

в связи со смертью близких родственников (матери, отца, жены, мужа, детей) в размере 3000 рублей.

в связи с длительной болезнью работника – в размере одного минимального оклада;

в связи с юбилейными датами работников: женщины 55 лет, мужчины 60 лет – 3000рублей., женщинам, мужчинам 50 лет - 3000 рублей, при условии если непрерывный стаж в учреждении здравоохранения составляет не менее 10 лет, выплата производится за счет средств от приносящий доход деятельности, сумма может пересматриваться в сторону увеличения с учетом инфляции;

в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству профсоюзного комитета.

7.3. Стороны договорились, что на похороны работника (умершего или погибшего во время трудовой деятельности) выделяется материальная помощь в размере пяти минимальных окладов;

На похороны неработающих пенсионеров по старости, проработавших в организации более 10 лет и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из организации, их семьям выделяется материальная помощь при наличии средств в учреждении.

7.4. Работодатель и Профсоюз принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и спортивно- оздоровительной работы с работниками и членами их семей (проводят конкурсы за звание «Лучший по профессии», смотры художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья).

7.5. Работодатель сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы, соревнования.

7.6. Работодатель обязуется способствовать организации проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы (Ст. 377 ТК.РФ.) привлечение спонсоров для проведения смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, дней здоровья.

7.7. Профсоюзный комитет обязуется:

обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

осуществлять контроль над своевременным перечислением страховых взносов;

активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль над расходованием средств работодателем, периодически информировать об этом работающих.

7.8. Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, при серьёзных материальных затруднениях согласно нормам «Положения о премировании и оказании материальной помощи в определенных жизненных ситуациях» (утверждено постановлением профкома 10.12.2008 г. протокол №4)

Социальная защита молодежи.

Стороны считают приоритетными направлениями совместной деятельности по реализации молодежной политики в учреждении:

-Проведение работы с молодежью в учреждениях в целях закрепления в них молодых специалистов.

-Содействовать повышению их профессиональной квалификации и служебному росту.

-Развитие творческой активности молодежи.

-Обеспечение их правовой и социальной защитой.

-Активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

Обеспечить:

-организацию работ по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

Ходатайствовать перед Администрацией города о предоставлении молодому специалисту, служебного жилья, предоставление места в детских садах.

-выплату молодому специалисту (врач), впервые поступившему на работу единовременного пособия в размере, установленном трудовым договором и локальным нормативным актом принятом Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

-предоставление гарантий и компенсаций молодым специалистам для обучения в образовательных и научных учреждениях, в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором учреждения.

-установление ежемесячной надбавки в течение 3-х лет после окончания учебного заведения для молодых специалистов.

Профсоюзный комитет обязуется:

-Создать при профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодежи

-Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

8. Защита трудовых прав работников

8.1. Работодатель включает представителей профкома по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии с пункт 3 статья 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (статья 52 Трудового Кодекса РФ).

Работодатель обязуется предоставлять профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам(статья 53 Трудового Кодекса РФ, статья 13 Закон «О профсоюзах»).

-Экономического положения организации.

-Реорганизации и ликвидации организации.

-Предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией учреждения.

-Предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда.

-Введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников.

-Профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

8.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета организации в управлении учреждением предусмотрены в статье 53 Трудового Кодекса РФ.

8.3. Профсоюзная организация и её выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профкому организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (статья 37 Трудового Кодекса РФ).

8.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников; в комиссии по трудовым спорам. В случае не разрешения жалобы или заявления работника, работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (статьи 384, 387 Трудового Кодекса РФ, статьи 353-365, 390, 391 Трудового Кодекса РФ).

Профсоюзный комитет учреждения оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (статья 370 Трудового Кодекса РФ, статьи 29 и 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым Кодексом, настоящим коллективным договором (статьи 353, 379 и 380 Трудового Кодекса РФ).

8.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет учреждения будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым Кодексом в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- в связи с отказом работодателя учесть мнение профкома учреждения при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в учреждении (глава 61 Трудового Кодекса РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);
- если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители

вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового Кодекса (статьи 409-418 Трудового Кодекса РФ).

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, руководствуясь Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами Амурской области, Амурским трёхсторонним соглашением, отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

9.2. Профсоюзная организация ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ» представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями согласно ст. 30 ТК РФ от работников, не являющимися членами профсоюза.

9.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей. Работодатель обеспечивает содействие профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц учреждения. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором и, ориентируя на социальное партнёрство с Профсоюзом.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа – профсоюзного комитета Работодатель обязуется:

соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

не препятствовать представителям профсоюзов посещать и осматривать рабочие места;

представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчётов, соответствующие документы; проверять расчёты по заработной плате (ст.377 ТК);

безвозмездно предоставлять выборному органу помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также представить возможность размещения информации в доступном для всех работников, представлять в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники, компьютеров, множительной техники; при этом содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются учреждением.

9.3. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляются городской телефон, возможность пользоваться электронной связью, оплачиваются услуги междугородней связи.

9.4. Работодатель заблаговременно ставит уполномоченного представителя Профкома в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет в профком текущую информацию о производственной и финансово-экономической деятельности учреждения, списки на премирование за 2 недели до вручения премии, кандидатуры на награждения городского совета народных депутатов, областного совета. Награды центрального значения.

9.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере 1% от их заработной платы и предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

В таком же порядке и на тех же условиях Работодатель перечисляет на счёт профсоюза денежные средства из заработной платы работников не являющихся членами профсоюза, но на которых распространяется настоящий коллективный договор, в размере 1% от их заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель согласовывает с Профсоюзом вопросы, касающиеся оплаты труда, рабочего времени и отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в профком.

Профком не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трёх дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

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

9.10 Работодатель обязуется создавать условия для организации Профсоюзом и проведение независимых экспертиз и исследований условий и организации труда работников. А также знакомить Профсоюз с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

9.11. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященным вопросам социально-экономического развития учреждения, социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в семидневный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и давать по их поводу мотивированные ответы.

9.12. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации учреждения, по аттестации работников;

по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя профкома в управленческих совещаниях.

9.13. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний по подразделениям не реже одного в квартал и одной общей профсоюзной конференции при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения не позднее чем за две недели.

9.14. На освобождённых и штатных профсоюзных работников распространяются: гарантированное право на труд; все социальные льготы и гарантии, премирование, вознаграждение по итогам работы за год и за выслугу лет, предусмотренные настоящим коллективным договором (ст. 375).

9.15. Членам выборных профсоюзных органов, не освобождённых от производственной работы, представителям профсоюза в комиссиях учреждения гарантировано право на труд (ст.ст. 374, 376), все социальные льготы и гарантии, премирование, вознаграждение по итогам работы за год, и за выслугу лет, предусмотренные настоящим коллективным договором; предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы за счёт работодателя для выполнения общественных обязанностей:

председателю профкома – 5 часов в неделю;

профоргам структурных подразделений – 3 часа в неделю;

членам выборных профсоюзных органов и профсоюзным представителям – 3 часа в неделю.

9.16. Члены профсоюзных органов, Представители Профсоюза в комиссиях учреждения освобождаются от основной работы за счёт работодателя на время краткосрочной учёбы в соответствии с планом и сроками такой учёбы, утверждёнными профсоюзными органами.

9.17. Члены профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседания советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя.

9.18. Председателю профсоюза предварительно предоставлять Работодателю документы о мероприятиях, оговоренных в пунктах 9.15., 9.16, 9.17.

10. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в односторонне порядке.

10.2. Стороны обязуются:

10.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на

конференциях работников. С отчётом выступают первые лица обеих сторон, пописавших коллективный договор;

10.2.2. обеспечить, чтобы постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно, рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за 1 и 11-е полугодие с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах.

10.2.3. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

10.3. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора. Подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом ст. 54 ТК РФ.

10.4. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом ст. 55 ТК.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на три года с 2013г по 2016год.

Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с работодателем.

При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 10 дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приёме на работу.

11.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

11.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией по его заключению, с приданием ей статуса постоянно действующей комиссии. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, Профсоюза, отдельных работников. Заседания комиссии должны проводиться, не реже одного раза в квартал, с обязательным оповещением работников через информационный стенд об итогах проводимых проверок.

Итоги работы комиссии рассматриваются на профсоюзной конференции работников, проводимой ежегодно. От каждой из сторон на конференции выступают непосредственно их первые руководители. На время деятельности по

контролю за выполнением коллективного договора члены комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка. Члены комиссии не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены Работодателем без предварительного согласия профкома.

11.4. Профсоюз, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

проводит проверки силами своих комиссий и активистов;

запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает её не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;

при необходимости требует от Работодателя проведение экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;

имеет возможность заслушать на своих заседаниях Работодателя и его представителей о ходе выполнения положений договора

11.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудового Кодекса РФ.

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

11.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора.

11.8. Продолжительность переговоров не должна превышать: трёх месяцев при заключении нового коллективного договора; одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор. Изменения в данный коллективный договор вносятся в порядке предусмотренном для принятия Коллективного договора, если самим договором не предусмотрен иной порядок внесения изменений отдельных условий договора.

«Согласовано»
Председатель профкома работников
государственного бюджетного
учреждения здравоохранения Амурской области
«Райчихинская городская больница»

Н.А.Сегренева

«Утверждаю»
Главный врач
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения Амурской области
«Райчихинская городская больница»

О.Б.Шеховцов

Приложение № _____
к Коллективному договору

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Амурской области «Райчихинская городская больница»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с нормами Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства РФ, Приказами Министерства здравоохранения РФ.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, улучшению организации труда, повышению качества работ по обеспечению охраны здоровья населения.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются Работодателем в пределах предоставленных ему прав и в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ с учетом мнения Профкома государственного бюджетного учреждения здравоохранения Амурской области «Райчихинская городская больница».

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники государственного бюджетного учреждения здравоохранения Амурской области «Райчихинская городская больница» реализуют право на труд путем заключения трудового договора (ст. 63-71 ТК РФ).

2.2. При поступлении на работу работник предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- ИНН;
- документ воинского учета;
- документ об образовании, о квалификации.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст. 67 ТК РФ), составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного договора.

2.5. Приказ объявляется работнику под расписку.

Трудовые договора заключаются:

- а) на неопределенный срок;
- б) на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 59 ТК РФ).

2.6. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть установлено испытание в целях проверки соответствия работника получаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре (ст. 70 ТК РФ).

В период испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

Испытание не устанавливается при приеме на работу для:

- лиц, не достигших 18 лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по получению специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

Срок испытания не должен превышать 2-х месяцев.

В испытательный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях (ст. 71 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора работника производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Перевод на другую постоянную работу в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Амурской области «Райчихинская городская больница» по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только с письменного согласия работника.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменение трудовой функции и изменение определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ).

В случае предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ временный перевод работника для исполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, осуществляется без получения согласия работника. К таким основаниям для перевода относятся; 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. Срок временного перевода не должен превышать одного месяца.

2.7. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (глава 13 ТК РФ).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за 2 недели. При расторжении трудового договора по причинам, предусмотренным действующим законодательством, работник увольняется в срок, указанный им в заявлении об увольнении.

Трудовой договор, может быть, расторгнут работодателем в случаях определенных действующим законодательством:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

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

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

в) разглашения охраняемой законом тайны (служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; разглашения информации о факте обращения за медицинской помощью, состоянии здоровья гражданина, диагнозе его заболевания и иные сведения, полученные при его обследовании и лечении, составляющие врачебную тайну.

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

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

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) однократного грубого нарушения руководителем функционального подразделения и заместителями руководителя своих трудовых обязанностей;

9) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

10) в других случаях, установленных трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 2 и 3 ст.81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не требует предварительного согласия профсоюзного комитета, только за исключением:

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза – в связи с сокращением численности или штата работников, недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарные взыскания, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 82 ТК РФ).

2.8. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку вносятся в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи закона. Днем увольнения считается последний день работы.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ГБУЗ АО «РАЙЧИХИНСКАЯ ГБ»

3.1. Работники имеют право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, предоставление им работы, обусловленной трудовым договором, рабочее место, соответствующее нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, возмещение вреда, причиненного им в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.2. Работники обязаны работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, повышать производительность труда, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, техники безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ».

3.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется должностными инструкциями, утвержденными в установленном порядке, тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, квалификационными справочниками должностей служащих.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами, вести коллективные переговоры, поощрять работников за добросовестный эффективный труд, требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ.

4.2. Работодатель обязан правильно организовать труд работников, создать условия для роста производительности труда, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать их условия труда и быта.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

5.1. Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

- стационар ГБУЗ АО «Райчихинская городская больница» работает круглосуточно;
- рабочий день работников, работающих в дневное время начинается с 8 часов утра и заканчивается в зависимости от продолжительности рабочего дня по специальности;
- рабочий день поваров и кухонных рабочих начинается согласно графика сменности;
- начало рабочего дня - заведующих отделений стационара, врачей, старших медсестер, процедурных медсестер и сестер-хозяек, младшего медицинского персонала – с 8 часов утра.

Изменение начала рабочего дня для работников производится только с разрешения работодателя и издания соответствующего приказа.

В целях удовлетворения потребности населения прикрепленного к ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ» в получении амбулаторной медицинской помощи в субботние дни отдельным категориям работников может устанавливаться шестидневная рабочая неделя. К таким должностям относятся:

- врачи терапевты участковые, врачи педиатры участковые, медицинские сестры – врачей педиатров участковых, врачей терапевтов, участковых, зубные врачи, врачи акушер – гинекологи, медицинский персонал дневного стационара при поликлиниках, медрегистраторы.

6-дневная рабочая неделя с работой в субботний день согласно графику по согласованию с работниками, продолжительность рабочей недели 38,5 часов, по суммированному учету рабочего времени в течение месяца. Оплата труда за работу в субботние дни осуществляется согласно нормам трудового законодательства.

Продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками сменности, утвержденными работодателем. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников (ст. 103 ТК РФ). Графики сменности доводятся до сведения работника, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения в действие, в случае объективных обстоятельств влекущих изменения в ранее утвержденный график указанный срок может быть сокращен.

Время переодевания перед началом и после окончания рабочего дня (смены) не входит в учет рабочего времени.

Порядок учета времени вне пределов ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ» (например: оказания врачами помощи на дому) устанавливается условиями индивидуального трудового договора. Работника появившегося на работе в нетрезвом состоянии, работодатель не допускает до работы в данный рабочий день (смену).

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

5.3. На работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, работнику предоставляется возможность для отдыха и приема пищи в течение рабочего времени в буфетах или специально отведенном помещении.

5.4. Сверхурочные работы, в случаях предусмотренных ТК РФ, допускается с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст.99 ТК РФ).

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков утвержденным работодателем, с учетом мнения выборного профсоюзного органа ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ». График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 2-х недель до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ). График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника, о времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала ст.123 ТК РФ.

5.6. Установить тридцать первое декабря нерабочим днем. В случаи выпадения даты 31 декабря на рабочий день недели, работа коллектива ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ» за 31 декабря переносится на предшествующий выходной день.

6. ПОощРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;

6.2. За особые трудовые заслуги кандидатуры отличившихся работников представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, Почетными грамотами, к присвоению Почетных званий и нагрудных знаков.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. За совершение дисциплинарного проступка работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

7.2. До применения дисциплинарного взыскания с работника должно быть затребовано письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания применяются не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников. Если по истечении двух рабочих дней законное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии при проверке финансово-хозяйственной деятельности не позднее двух лет со дня его совершения.

За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку (ст.193 ТК РФ) в течение трех рабочих дней со дня издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года по инициативе работодателя, по просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников.

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

«Согласовано»
Председатель профкома работников
государственного бюджетного
учреждения здравоохранения Амурской области
«Райчихинская городская больница»

Н.А.Сегренева

«Утверждаю»
Главный врач
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения Амурской области
«Райчихинская городская больница»

О.Б.Шеховцов

Приложение № _____
к Коллективному договору

**Перечень должностей работников государственного бюджетного утверждения
здравоохранения Амурской области «Райчихинская городская больница»,
с ненормированным рабочим днем,
имеющих право на дополнительный отпуск, согласно статьи 101 Трудового кодекса
Российской Федерации**

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (календарные дни)
1.	Главный врач	14
2.	Заместитель главного врача по лечебной работе	14
3.	Заместитель главного врача клинико – экспертной работе	14
4.	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	14
5.	Главная медицинская сестра	14
6.	Заместитель главного врача по АХЧ	14
7.	Начальник юридического отдела – руководитель контрактной службы	14
8.	Ведущий специалист по кадрам	7
9.	Специалист по кадрам	7
10.	Главный бухгалтер	7
11.	Зам. главного бухгалтера	7
12.	Бухгалтер всех наименований	7
13.	Кассир	7
14.	Ведущий экономист	7
15.	Экономист	7
16.	Секретарь - машинистка	7
17.	Ведущий инженер по охране труда и технике безопасности	7
18.	Инженер – программист, инженер по ремонту оборудования	7

«Согласовано»

Председатель профкома работников
государственного бюджетного
учреждения здравоохранения Амурской области
«Райчихинская городская больница»
Н.А.Сегренева

«Утверждаю»

Главный врач
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения Амурской области
«Райчихинская городская больница»
О.Б.Шеховцов

Приложение № _____
к Коллективному договору

Перечень

должностей работников ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ» имеющих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в связи с вредными условиями труда, согласно Постановления Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 25.10.1974 г. №298/П-22 «Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Основной отпуск	Дополнительный отпуск (календарные дни)
1.	Врачи всех отделений и вспомогательных служб	28	14
2.	Средний медперсонал всех отделений и вспомогательных служб	28	14
3.	Младший персонал всех отделений	28	14
4.	Врачи анестезиологи-реаниматологи отделения реанимации и интенсивной терапии	28	21
5.	Медсестры-анестезистки, палатные медсестры отделения реанимации и интенсивной терапии, медицинские сестры палатные неврологического отделения	28	21
6.	Врачи-рентгенологи, рентгенлаборанты рентгеновского отделения	28	21
7.	Повара, операторы стиральных машин прачечной, кухонные работники, водители скорой медицинской помощи выездной бригады	28	7
8.	врач психиатр в т.ч. детский , врач психиатр-нарколог	28	35
9.	медицинская сестра кабинета психиатра -нарколога, медицинская сестра кабинета психиатра в т.ч. детского	28	35

«Согласовано»
Председатель профкома работников
государственного бюджетного
учреждения здравоохранения Амурской области
«Райчихинская городская больница»

Н.А.Сегренева

«Утверждаю»
Главный врач
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения Амурской области
«Райчихинская городская больница»

О.Б.Шеховцов

Приложение № _____
к Коллективному договору

**Перечень
должностей работников ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ» имеющих право на дополнительный
отпуск за выслугу лет (при стаже непрерывной работы по данной должности свыше 3-х
лет)**

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование нормативного документа	Дополн отпуск
1	Врачам- терапевтам участковым поликлиники, врачам педиатрам участковым детской поликлиники, медицинским сестрам участковым – врача терапевта, медицинским сестрам участковым врача педиатра, в т.ч старшим медицинским сестрам педиатрического отделения детской поликлиники, терапевтического отделения детской поликлиники, заведующим терапевтического отделения городской поликлиники, педиатрического отделения детской поликлиники	Пункт 32 Постановления Совета Министров СССР от 22.09.1977 г. № 870 «О мерах по дальнейшему улучшению народного здравоохранения»	3
2	Врачам выездных бригад отделения скорой медицинской помощи	Пункт 32 Постановления Совета Министров СССР от 22.09.1977 г. № 870 «О мерах по дальнейшему улучшению народного здравоохранения»	3
3	Среднему медицинскому персоналу выездных бригад отделения скорой медицинской помощи	Пункт 5 Постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 16.10.1986 г. № 1240 «О повышении заработной платы работников здравоохранения и социального обеспечения»	3
4	Водителям отделения скорой медпомощи	Постановление Совета Министров РСФСР от 23.02.1991 г. №116 пункт 4 Приказа Министерства здравоохранения РСФСР от 13.03.1991 г. №42 «О повышении заработной платы работников здравоохранения и социального обеспечения»	3

«Согласовано»
Председатель профкома работников
государственного бюджетного
учреждения здравоохранения Амурской области
«Райчихинская городская больница»

Н.А.Сегренева

«Утверждаю»
Главный врач
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения Амурской области
«Райчихинская городская больница»

О.Б.Шеховцов

Приложение № _____
к Коллективному договору

Перечень рабочих мест, наименований профессий и должностей с особыми условиями труда, работа в которых дает право на льготное пенсионное обеспечение, согласно Постановлению Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 г. №10 «Об утверждении списков производств, работ, профессий, дающих право на льготное пенсионное обеспечение»

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии, должности по штатному расписанию
1	Рентгеновское отделение	Врач-рентгенолог
2	Рентгеновское отделение	Рентгенлаборант
3	Инфекционное отделение	Средний медперсонал: - (старшая медсестра, палатная медсестра)
4	Инфекционное отделение	Младшие медработники: сестра-хозяйка, санитарка-буфетчица, мл.медсестра по уходу за больными
5	Рентгеновское отделение	Санитарки

«Согласовано»
Председатель профкома работников
государственного бюджетного
учреждения здравоохранения Амурской области
«Райчихинская городская больница»

Н.А.Сегренева

«Утверждаю»
Главный врач
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения Амурской области
«Райчихинская городская больница»

О.Б.Шеховцов

Приложение № _____
к Коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ

о служебных командировках работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Амурской области «Райчихинская Городская больница»

Статья 1. Понятие служебной командировки.

Служебная командировка - поездка работника по распоряжению главного врача ГБУЗ АО «Райчихинская городская больница» на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются (ст. 166 ТК РФ).

Статья 2. Гарантии при направлении работников в служебные командировки.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Статья 3. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками

1. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ», осуществляется в следующих размерах:

а) расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами но не более 1000 рублей в сутки, подлежит пересмотру в сторону увеличения с учетом инфляции.

б) расходов на выплату суточных - в размере 200 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке, 300 рублей при поездке в г.Санкт-Петербург и г.Москва, подлежит пересмотру в сторону увеличения с учетом инфляции,

в) расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

воздушным транспортом - в салоне экономического класса;
автомобильным транспортом - в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси);
железнодорожным транспортом - в плацкартном вагоне пассажирского поезда;
водным транспортом - в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения;
автомобильным транспортом - в автобусе общего типа.

2. Возмещение расходов в размерах, установленных пунктом 1 статьи 3 настоящего Положения, осуществляются за счет средств областного бюджета, бюджета территориального фонда обязательного медицинского страхования.

3. Расходы, превышающие размеры, установленные пунктом 1 статьи 3 настоящего Положения, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя) возмещаются за счет экономии средств поступающих от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного комитета
ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ»

_____ Н.А. Сегренева
« ___ » _____ 2013 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач
ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ»

_____ О.Б. Шеховцов
« ___ » _____ 2013 г.

Приложение № __
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ
подразделений и должностей, работа
в которых дает право работникам на доплату за работу в ночное время

№ п/п	Наименование отделения	Должность	%
1	Приемное отделение (в том числе централизованная стерилизационная)	Врач приемного отделения	100
		Медицинские сестры всех наименований	100
		Санитарка	100
2	Терапевтическое отделение	Медицинская сестра палатная	100
		Младшая медицинская сестра по уходу за больными	100
		Санитарка (палатная)	100
3	Хирургическое отделение	Врач – хирург (всех наименований) для оказания экстренной и неотложной помощи в ночное и вечернее время, выходные и праздничные дни	100
		Медицинская сестра палатная	100
		Медицинская сестра операционная для оказания экстренной и неотложной помощи в ночное и вечернее время, выходные и праздничные дни	100
		Младшая медицинская сестра по уходу за больными	100
		Санитарка (палатная, операционная)	100
4	Отделение анестезиологии и реанимации	Врачи всех наименований для оказания экстренной и неотложной помощи в ночное и вечернее время, выходные и праздничные дни	100
		Медицинская сестра всех	100

		наименований	
		Младшая медицинская сестра по уходу за больными (санитарка)	100
5	Родовое отделение	Врач – акушер – гинеколог для оказания экстренной и неотложной помощи в ночное и вечернее время, выходные и праздничные дни	100
		Врач – неонатолог в случаях оказания экстренной и неотложной помощи в ночное и вечернее время, выходные и праздничные дни	100
		Акушерка (предродовых и родовых палат)*	100
		Медицинская сестра палаты новорожденных и недоношенных детей	100
		Медицинская сестра (гинекологические палаты)	100
		Санитарка (предродовых и родовых палат)*	100
		Санитарка (палаты патологии беременных)	100
		Санитарка (гинекологические палаты)	100
6	Инфекционное отделение	Медицинская сестра палатная	100
		Младшая медсестра по уходу за больными	100
		Санитарка (палатная)	100
7	Детское отделение	Врач-педиатр для оказания экстренной и неотложной помощи в ночное и вечернее время, выходные и праздничные дни	100
		Медицинская сестра палатная	100
		Санитарка (палатная)	100
8	Отделение неотложной кардиологии	Врачи всех наименований	100
		Медицинская сестра палатная	100
		Младшая медсестра по уходу за больными	100
		Санитарка (палатная)	100
9	Неврологическое отделение	Врачи всех наименований	100
		Медицинская сестра палатная	100
		Младшая медсестра по уходу за больными	100
		Санитарка (палатная)	100
10	Городская поликлиника	Сторож	50

11	Детская поликлиника	Сторож	50
12	Администрация	Сторож	50
13	Клинико-диагностическая лаборатория	Медицинский лабораторный техник, лаборант	100
14	Гараж	Водитель дежурной машины	50
15	Отделение скорой медицинской помощи	Фельдшера (работники связи)	100
		Выездная бригада:	
		Врач скорой медицинской помощи	100
		Фельдшер	100
		Санитар	100
		Водитель	100
16	Пищеблок	Повар	50
		Кухонный работник	50
17	Рентгеновское отделение	Рентгенолаборант	100

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного комитета
ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ»

Н.А.Сегренева

«__» _____ 2013г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач
ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ»

О.Б.Шеховцов

«__» _____ 2013г.

Приложение № _____
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, подразделений и должностей, работа
в которых дает право работникам на повышение окладов
(ставок) в связи с опасными для здоровья и особо
тяжелыми условиями труда на 15%.

Наименование подразделения	Должность	Примечание
Приемное отделение	Врачи всех наименований	
	Медицинские сестры всех наименований	
	Санитарка приемного отделения	
Приемное отделение Централизованная стерилизационная	Медицинские сестры всех наименований	
	Санитарка	
Приемное отделение Эндоскопический кабинет	Врач - эндоскопист	
	Медицинская сестра	
Хирургическое отделение	Заведующий отделением*	
	Врачи – хирурги всех наименований	
	Старшая медицинская сестра*	
	Медицинская сестра палатная	
	Медицинская сестра операционная	
	Медицинская сестра перевязочной	
	Медицинская сестра процедурной	
	Санитарка:	
	Операционной	
	Перевязочной	
Отделение анестезиологии – реанимации	Заведующий отделением *	
	Врачи всех наименований	
	Старшая медицинская сестра*	
	Медицинская сестра всех наименований	
	Младшая медицинская сестра. (санитарка)	
Детское отделение	Врач-педиатр	при работе в отделениях с опасными для здоровья условиями труда за фактически отработанное в данных условиях время
Инфекционное отделение	Заведующий отделением*	
	Врач – инфекционист	
	Врач-педиатр	
	Старшая медицинская сестра*	
	Медицинская сестра палатная	
	Медицинская сестра процедурной	
	Медицинский дезинфектор;	
	Младшая медицинская сестра	
	Сестра-хозяйка;	при работе с опасными для здоровья условиями труда
	Санитарка	
Уборщица служебных помещений,		
Уборщица помещения дезкамеры	при работе с опасными для здоровья условиями труда	
Родовое отделение	Заведующий родовым отделением*	родовые палаты, палаты

		гинекологические хирургического профиля
	Врач акушер – гинеколог	родовые палаты, палаты гинекологические хирургического профиля
	Врач-неонатолог;	палаты для новорожденных детей
	Старшая акушерка*	родовые палаты, палаты гинекологические хирургического профиля
	Акушерка	родовые палаты
	Медицинская сестра	палаты новорожденных
	Медицинская сестра палатная	палаты гинекологические хирургического профиля
	Медицинская сестра операционной	
	Санитарка операционной, перевязочной	
	Санитарка (палатная), младшая медицинская сестра по уходу за больными	родовые палаты, палаты гинекологические хирургического профиля
Терапевтическое отделение	Врач-терапевт	палаты для онкологических больных за фактически отработанное в данных условиях время
	Медицинская сестра палатная;	
	Санитарка (палатная)	
Отделение неотложной кардиологии	Врачи всех наименований	палаты интенсивной терапии и реанимации
Лаборатория диагностики СПИД	Врач - лаборант	исследования ИФА (кроме исследований на СПИД)
	Медицинский лабораторный техник	
	Санитарка	
Рентгеновское отделение Рентгеновский кабинет стационара	Заведующий отделением *	
	Врач – рентгенолог	
	Рентгенолаборант	
	Сестра-хозяйка*	при работе с опасными для здоровья условиями труда более 5 часов в смену
	Санитарка	при работе с опасными для здоровья условиями труда более 5 часов в смену
Рентгеновское отделение Флюорографический кабинет	Рентгенолаборант	
Рентгеновское отделение Кабинет компьютерной томографии	Врач – рентгенолог	
	Рентгенолаборант	
	Санитарка	при работе с опасными для здоровья условиями труда более 5 часов в смену
Рентгеновское отделение Рентгеновский кабинет стоматологического отделения городской поликлиники	Рентгенолаборант	
Рентгеновское отделение Рентгеновский кабинет городской поликлиники	Врач – рентгенолог	
	Рентгенолаборант	
	Санитарка	при работе с опасными для здоровья условиями труда более 5 часов в смену
Стоматологическое отделение городской поликлиники	Врач – стоматолог детский	
Клинико-диагностическая лаборатория (кабинеты стационара, городской поликлиники, детской поликлиники, женской консультации), бактериологическая лаборатория стационара	Заведующий отделением *	
	Врач клинической лабораторной диагностики;	
	Врач-бактериолог	
	Медицинский лабораторный техник	
	Лаборант	
	Санитарка	
Физиотерапевтическое	Врач – физиотерапевт	работающий на лазерной установке

отделение (кабинеты стационара, городской поликлиники и детской поликлиники)	Медицинская сестра по физиотерапии	
	Медицинская сестра по массажу	при работе в отделениях с опасными для здоровья условиями труда за фактически отработанное в данных условиях время
	Санитарка	обслуживающая физиотерапевтические процедуры
Городская поликлиника	Врач – инфекционист	при работе в опасных для здоровья условиях труда
	Медицинская сестра врача–инфекциониста	при работе в опасных для здоровья условиях труда
	Санитарка кабинета врача–инфекциониста	при работе в опасных для здоровья условиях труда
	Врач – онколог	
	Медицинская сестра врача – онколога	
	Санитарка кабинета врача- онколога	при работе в опасных для здоровья условиях труда
Городская поликлиника Эндоскопический кабинет	Врач - эндоскопист	
	Медицинская сестра	
Кабинеты ультразвуковой диагностики (стационара, городской поликлиники, детской поликлиники и женской консультации)	Врач ультразвуковой диагностики	
	Медицинская сестра	
Кабинет помощника врача эпидемиолога	Помощник врача – эпидемиолога	
Бухгалтерия	Бухгалтер	при работе в отделениях с опасными для здоровья условиями труда за фактически отработанное в данных условиях время
Гараж	Водитель	при работе с опасными для здоровья условиями труда (погрузка, транспортировка, разгрузка белья инфекционного и др. отделений на санобработку в противотуберкулезный диспансер) за фактически отработанное в данных условиях время

Примечание:

В случае невозможности разделения медицинского персонала на обслуживание палат предродовых, родовых и палаты патологии беременных, при количестве родовых коек не менее 50 % от общего числа коек в отделении, повышение оклада (ставок) в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда производить на 15 % на все отработанные часы

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного комитета
ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ»

Н.А.Сергенева

« ___ » _____ 2013 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач
ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ»

О.Б.Шеховцов

« ___ » _____ 2013г.

Приложение № _____
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, подразделений и должностей, работа
в которых дает право работникам на повышение окладов
(ставок) в связи с опасными для здоровья и особо
тяжелыми условиями труда на 25%.

Патологоанатомическое отделение	Врач – патологоанатом	
	Лаборант	
	Санитарка	
Хирургическое отделение:	Врач – хирург	палаты для лечения больных с хирургическими гнойными заболеваниями и осложнениями всех профилей
	Врач – травматолог	
	Врач – уролог	
	Врач – офтальмолог	
	Врач-отоларинголог	
	Врач-акушер-гинеколог	
	Медицинская сестра палатная	
	Медицинская сестра перевязочной	
	Санитарка (палатная)	
Санитарка (перевязочной)		
Терапевтическое отделение	Заведующий отделением *	палаты для лечения лиц, страдающих хроническим алкоголизмом и наркоманией; для больных с поражением спинного мозга, сопровождающихся параличом нижних (или нижних и верхних) конечностей и расстройством функций тазовых органов; для больных с острыми отравлениями; неврологические для больных с нарушением мозгового кровообращения за фактически отработанное в данных условиях время
	Врачи всех наименований	
	Старшая медицинская сестра*	
	Медицинская сестра палатная	
	Санитарка (палатная), младшая медицинская сестра по уходу за больными	
Неврологическое отделение	Заведующий отделением *	палаты для лечения больных с поражением спинного мозга, сопровождающихся параличом нижних (или нижних и верхних) конечностей и расстройством функций тазовых органов; неврологические для больных с нарушением мозгового кровообращения
	Врачи всех наименований	
	Старшая медицинская сестра*	
	Медицинская сестра палатная	
	Медицинская сестра процедурной	
	Медицинская сестра по массажу	
	Медицинская сестра по физиотерапии	
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	
Санитарка (палатная)		
Родовое отделение	Врач- неонатолог	палаты недоношенных детей за фактически отработанное в данных условиях время

	Медицинская сестра	палаты недоношенных детей за фактически отработанное в данных условиях время
Физиотерапевтический кабинет стационара	Медицинская сестра по массажу	при работе в отделениях с опасными для здоровья условиями труда за фактически отработанное в данных условиях время
Городская поликлиника	Врач-психиатр - нарколог	
	Медицинская сестра врача-нарколога	
	Санитарка	для лечения психических больных и лиц, страдающих хроническим алкоголизмом и наркоманией за фактически отработанное в данных условиях время
Бухгалтерия	Бухгалтер	при работе в отделениях с опасными для здоровья условиями труда

Примечание:

Врачам всех наименований, в том числе заведующему, хирургического отделения в связи с невозможностью закрепления конкретных специалистов за конкретными палатами, повышение оклада (ставки) в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда производить: 50% фактически отработанного времени учетного периода на 15% и 50% фактически отработанного времени на 25%

**ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, подразделений и должностей, работа
в которых дает право работникам на повышение окладов
(ставок) в связи с опасными для здоровья и особо
тяжелыми условиями труда на 30%.**

Городская поликлиника, детская поликлиника	Врач – психиатр участковый	
	Медицинская сестра участковая врача – психиатра	
Отделение анестезиологии - реанимации Палата интенсивной терапии и реанимации (неврологический профиль)	Врачи всех наименований	Палаты неврологические для больных с нарушением мозгового кровообращения
	Медицинская сестра всех наименований	
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными (санитарка)	
Неврологическое отделение	Врачи всех наименований	палаты интенсивной терапии и реанимации неврологические для больных с нарушением мозгового кровообращения

Примечание:

Согласно Положения об оплате труда работников ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ» утвержденного приказом главного врача ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ» от 19.03.2013 г. № 161 «Об утверждении положения об оплате труда работников ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ»» примечания пункт 1 приложения № 4 «Перечень учреждений, подразделений и должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера»: работникам, занятым на работах с разными условиями вредности или опасности, предусмотренными в пунктах 1 и 2, а также в подпунктах пункта 1 или подпунктах пункта 2 Перечня, размер повышенной оплаты труда составляет 30 процентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, подразделений и должностей, работа
в которых дает право работникам на повышение окладов
(ставок) в связи с опасными для здоровья и особо
тяжелыми условиями труда на 60%.

Лаборатория диагностики СПИД	Врач – лаборант	
	Медицинский лабораторный техник	
	Санитарка	
Городская поликлиника	Врачи всех наименований	За работу, связанную с непосредственным обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием больных СПИД и ВИЧ – инфицированных за фактически отработанное в данных условиях время
	Медицинская сестра всех наименований	
Стационарная помощь: Отделения всех профилей	Врачи всех наименований;	За работу, связанную с проведением консультаций, осмотров, непосредственным обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием больных СПИД и ВИЧ – инфицированных за фактически отработанное в данных условиях время
	Медицинская сестра всех наименований;	
	Санитарка палатная.	

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, подразделений и должностей, работа
в которых дает право работникам на повышение окладов
(ставок) в связи с опасными для здоровья и особо
тяжелыми условиями труда на 12%.

Пищеблок	Повар	Работа у горячих плит, работы связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука
	Кухонный работник	Работа у горячих плит, работы связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, мойка посуды с применением кислот, щелочей и других химических веществ,
Прачечная	Оператор стиральных машин	Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств, стирка, сушка и

		глажение спецодежды
Гараж	Водитель	За перевозку особо опасных грузов (кислородные баллоны)
Детская поликлиника Кабинет по обслуживанию школ и школьных учреждений	Медицинская сестра	Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов

Примечание:

1. В каждом подразделении **должен быть составлен** на основании данного Перечня и утвержден приказом по учреждению **список работников**, у которых с учетом конкретных условий работы в данном подразделении, должности (лечение, обеспечение диагностики, непосредственное обслуживание или контакт с больным) может повышаться оклад (ставка), в том числе за каждый час работы в условиях, предусмотренных Перечнем.

2. **В случаях**, когда работа в условиях, перечисленных в Перечне, **носит периодический характер**, в подразделении (кабинете) **должен быть организован учет времени** работника, имеющего право на повышение оклада (ставки) в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда.

3. Медицинским работникам всех наименований в отделениях, где невозможно закрепить конкретных специалистов за конкретными палатами, повышение оклада (ставки) в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда будет производиться при подаче списка работников обслуживающих конкретные палаты, ежемесячно.

4. Повышение оклада (ставки) в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда в должностях, помеченных знаком *, производится в случае, если данная должность введена вместо 0,5, 1,0 ставки врача, медицинской сестры соответствующей должности и т.д., а так же **если в должностной инструкции данного специалиста оговорена работа, связанная с непосредственным контактом и обслуживанием больных в объеме не менее 80 % рабочего времени.**

5. В случаях, когда подразделения, должности перечислены в нескольких пунктах, размеры процентных повышений окладов (ставок), установленные по каждому из оснований, не суммируются.

«Согласовано»
Председатель профкома работников
государственного бюджетного
учреждения здравоохранения Амурской области
«Райчихинская городская больница»

Н.А.Сегренева

«Утверждаю»
Главный врач
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения Амурской области
«Райчихинская городская больница»

О.Б.Шеховцов

Приложение № _____
к коллективному договору

**Кодекс о медицинской этике и деонтологии медицинских работников
ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ»
(Утвержден приказом министерства здравоохранения Амурской области от
09.07.2013 г. №714)**

1. Основные понятия

Медицинская помощь - комплекс мероприятий, направленных на поддержание и (или) восстановление здоровья и включающих в себя предоставление медицинских услуг.

Медицинская услуга - медицинское вмешательство или комплекс медицинских вмешательств, направленных на профилактику, диагностику и лечение заболеваний, медицинскую реабилитацию и имеющих самостоятельное законченное значение.

Медицинское вмешательство - выполняемые медицинским работником по отношению к пациенту, затрагивающие физическое или психическое состояние человека и имеющие профилактическую, исследовательскую, диагностическую, лечебную, реабилитационную направленность виды медицинских обследований и (или) медицинских манипуляций, а также искусственное прерывание беременности.

Качество медицинской помощи - совокупность характеристик, отражающих своевременность оказания медицинской помощи, правильность выбора методов профилактики, диагностики, лечения и реабилитации при оказании медицинской помощи, степень достижения запланированного результата.

Медицинская помощь надлежащего качества (качественная медицинская помощь) - медицинская помощь, оказываемая медицинским работником, исключая негативные последствия:

- затрудняющие стабилизацию или увеличивающие риск прогрессирования имеющегося у пациента заболевания, повышающие риск возникновения нового патологического процесса;
- приводящие к неоптимальному использованию ресурсов медицинского учреждения;
- вызывающие неудовлетворенность пациента от его взаимодействия с медицинским учреждением.

Лечение - комплекс медицинских вмешательств, выполняемых по назначению медицинского работника, целью которых является устранение или

облегчение проявлений заболевания или заболеваний либо состояний пациента, восстановление или улучшение его здоровья, трудоспособности и качества жизни.

Пациент - физическое лицо, которому оказывается медицинская помощь или которое обратилось за оказанием медицинской помощи независимо от наличия у него заболевания и от его состояния.

Медицинская деятельность - профессиональная деятельность по оказанию медицинской помощи, проведению медицинских экспертиз, медицинских осмотров и медицинских освидетельствований, санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий и профессиональная деятельность, связанная с трансплантацией (пересадкой) органов и (или) тканей, обращением донорской крови и (или) ее компонентов в медицинских целях.

Медицинский работник - физическое лицо, которое имеет медицинское или иное образование, работает в медицинской организации и в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности, либо физическое лицо, которое является индивидуальным предпринимателем, непосредственно осуществляющим медицинскую деятельность.

Фармацевтический работник - физическое лицо, которое имеет фармацевтическое образование, работает в фармацевтической организации и в трудовые обязанности которого входят оптовая торговля лекарственными средствами, их хранение, перевозка и (или) розничная торговля лекарственными препаратами для медицинского применения (далее - лекарственные препараты), их изготовление, отпуск, хранение и перевозка.

Лечащий врач - врач, на которого возложены функции по организации и непосредственному оказанию пациенту медицинской помощи в период наблюдения за ним и его лечения.

Приоритет интересов пациента при оказании медицинской помощи реализуется путем соблюдения этических и моральных норм, а также уважительного и гуманного отношения со стороны медицинских работников и иных работников медицинской организации.

Права пациента - специфические права, производные от общих гражданских, политических, экономических, социальных прав человека и реализуемые при получении медицинской помощи и связанных с ней услуг или в связи с любым медицинским воздействием, осуществляемым в отношении граждан.

Пациент имеет право на:

- 1) выбор врача и выбор медицинской организации;
- 2) профилактику, диагностику, лечение, медицинскую реабилитацию в медицинских организациях в условиях, соответствующих санитарно-гигиеническим требованиям;
- 3) получение консультаций врачей-специалистов;
- 4) облегчение боли, связанной с заболеванием и (или) медицинским вмешательством, доступными методами и лекарственными препаратами;

5) получение информации о своих правах и обязанностях, состоянии своего здоровья, выбор лиц, которым в интересах пациента может быть передана информация о состоянии его здоровья;

6) получение лечебного питания в случае нахождения пациента на лечении в стационарных условиях;

7) защиту сведений, составляющих врачебную тайну;

8) отказ от медицинского вмешательства;

9) возмещение вреда, причиненного здоровью при оказании ему медицинской помощи;

10) допуск к нему адвоката или законного представителя для защиты своих прав;

11) допуск к нему священнослужителя, а в случае нахождения пациента на лечении в стационарных условиях - на предоставление условий для отправления религиозных обрядов, проведение которых возможно в стационарных условиях, в том числе на предоставление отдельного помещения, если это не нарушает внутренний распорядок медицинской организации.

Гарантия прав пациента - предусмотренное законом, иным правовым актом или договором обязательство по выполнению содержащихся в них норм и положений, обеспечивающих реализацию прав пациента при предоставлении медицинских и сервисных услуг.

Врачебная ошибка - не только клиническое заблуждение, но и социальный факт, обусловленный психологическими, экономическими и прочими факторами.

Медицинская этика - совокупность нравственных норм профессиональной деятельности медицинских и фармацевтических работников, предусматривающая взаимоотношения с пациентом, медицинскими и фармацевтическими работниками между собой, с родственниками пациента, здоровыми людьми.

Медицинская деонтология - совокупность этических норм поведения медицинских и фармацевтических работников при выполнении своих профессиональных обязанностей в отношении пациента.

2. Общие положения

Формирование доброжелательного отношения медицинских и фармацевтических работников (далее - медицинские работники) друг к другу, к гражданам, нуждающимся в медицинской помощи или консультации по вопросу охраны здоровья, к родственникам пациентов является основополагающей задачей каждого медицинского работника.

В соответствии с действующим законодательством медицинские учреждения и организации обязаны предоставлять гражданам медицинскую помощь надлежащего качества, неотъемлемой частью которой является удовлетворенность пациента от взаимодействия с системой здравоохранения.

Надзор за реализацией прав граждан при оказании медицинской помощи осуществляется в форме ведомственного контроля (самоконтроль, клинико-экспертные комиссии, этические комитеты и др.) и вневедомственного контроля (страховые медицинские организации, прокуратура, общественные организации и др.).

Формальное выполнение своих должностных инструкций медицинскими и фармацевтическими работниками является недостаточным для осуществления права пациента на уважительное и гуманное отношение.

Основные принципы медицинской этики и деонтологии, которые должны выполняться медицинскими работниками и обслуживающим персоналом, следующие:

- одинаково уважительное отношение к гражданам, обратившимся за консультацией в области охраны здоровья или медицинской помощью;

- уважительное отношение к своим коллегам, в т. ч. при обсуждении с пациентом назначений и действий (бездействий), которые были (не были) произведены по отношению к пациенту другими врачами (медицинскими работниками);

- избегать осуждения действий (бездействия) пациента, своих коллег, должностных лиц, государственных служащих;

- не обсуждать (в форме критики) с пациентом лечебные действия предыдущего врача;

- исключить грубое, нетактичное, неприличное отношение к пациентам, их родственникам, коллегам;

- при любых обстоятельствах стремиться быть доброжелательным к пациентам, их родственникам, своим коллегам;

- практиковать внимательное, доброе, приносящее психологическую и иную пользу, уважительное отношение к пациентам, их родственникам, коллегам, независимо от ответной реакции;

- уметь при необходимости отказывать в вежливой форме;

- принимать пациентов, своих коллег такими, какие они есть;

- стремиться поступать смело и признавать свои ошибки;

- уметь при необходимости уступать и не принимать во внимание причиненной несправедливости;

- не делать акцент на себе;

- признавать, что нет ничего более важного, чем пациенты и коллеги;

- в первую очередь помнить о нуждах своих пациентов и коллег;

- в первую очередь выслушивать, затем при необходимости отвечать, избегать проявления негативных эмоций;

- ценить то положительное, что уже есть;

- осознавать, что многие пациенты серьезно (буквально) относятся к словам врача;

- не допускать ни при каких обстоятельствах шуточного обращения с пациентами;

- быть готовым испытывать временный дискомфорт ради пользы пациента или коллеги;

- ни при каких условиях не предлагать пациенту или его родственникам прекращать лечение для достижения летального исхода;

- при выборе лекарственного средства руководствоваться, в первую очередь, пользой для пациента, а не соображениями коммерческой выгоды;

- ни при каких условиях не предлагать пациенту или его родственникам оплатить денежными или иными средствами услуги, оказываемые за счет средств обязательного медицинского страхования или бюджета.

Нарушение общепринятых норм медицинской этики и деонтологии является нарушением прав пациента и влечет за собой административную, гражданско-правовую ответственность.

3. Особенности этики и деонтологии руководителей и организаторов здравоохранения

Соблюдение универсальных принципов медицинской этики и деонтологии должно сочетаться с особенностями занимаемой должности руководителя.

Существующий в медицинском коллективе уровень культуры и характер отношений с пациентами и коллегами определяется позицией руководителей данной медицинской организации, фармацевтического или иного медицинского учреждения. Поведение руководителей дает пример для подражания и создает культурный контекст, гораздо более действенный, чем специальные занятия по этике и деонтологии, установленные правила или формальные поведенческие и этические коды, которые вводят многие организации.

Этика руководителя заключается в необходимости совмещать основные управленческие принципы с общечеловеческими нравственными требованиями и предполагает знание основных норм взаимоотношений между людьми, между личностью и группой, коллективом, между коллективами. Руководитель должен понимать, что чем лучше у него сложатся отношения с подчиненными, тем эффективнее будет деятельность учреждения. Этика делового общения в управлении является основополагающей. Главным условием эффективности делового общения является осознание руководителем того, что возможность реализации целей деятельности учреждения возрастает, если правильно организовать общение, добиться при этом создания атмосферы взаимопонимания, доверия и сотрудничества.

Своей повседневной деятельностью руководитель должен подчеркивать особую значимость соблюдения норм профессионального поведения, быть объективным и справедливым в отношении всех подчиненных, равным в обращении с ними, быть принципиальным в деле, требовательным и вместе с тем терпимым к людям, тактичным, заботиться о создании благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

Умение сохранять спокойствие в любых ситуациях и избегать повышения голоса, негативных эмоций будет воспринято коллективом более позитивно и поможет исключить многие нежелательные последствия во взаимоотношениях.

Основные этические принципы, которых должен придерживаться руководитель:

- самоконтроль (самообладание), умение управлять своими чувствами и поступками;
- постоянство и последовательность;
- делегирование полномочий своим доверенным лицам, признание их прав и ответственности по определенному кругу вопросов;

- систематическое предоставление своим подчиненным оценки их деятельности, начиная с достигнутых ими успехов, заканчивая вопросами, с которыми подчиненные не справились;
- не ставить свое мнение о других в зависимость от мнения третьего лица;
- избегать обсуждения достоинств и недостатков подчиненных в их отсутствие;
- выносить решение о дисциплинарном наказании сотрудника только после проведения служебной проверки;
- четкое определение обязанностей и полномочий сотрудника, в рамках которых он может самостоятельно принимать решения и проявлять инициативу;
- умение сдерживать эмоции и переживания, ставить интересы сотрудника выше своих;
- беречь честь и достоинство каждого подчиненного, при необходимости вставать на его защиту;
- не давать указаний подчиненным своего заместителя в присутствии этого заместителя;
- избегать обсуждения неудовлетворительной деятельности вышестоящих сотрудников в присутствии его подчиненных;
- подчиняться тем правилам, которые декларировал сам руководитель;
- не препятствовать карьерному росту сотрудников;
- вмешиваться в решение конфликтных ситуаций в последнюю очередь с привлечением к ответственности своих заместителей;
- преданность своему делу и интересам сотрудников.

4. Особенности медицинской этики и деонтологии врачей всех специальностей

Соблюдение универсальных принципов медицинской этики и деонтологии должно сочетаться с особенностями занимаемой должности врача.

Врачебная специальность предполагает коллективный труд. Любой эффективный медицинский коллектив должен представлять собой группу взаимосвязанных и взаимодействующих специалистов различных специальностей, работающих для достижения определенной цели. Цели различных медицинских групп, бригад, команд должны быть подчинены главной цели - сохранение жизни человека, профилактика заболеваний и восстановление здоровья, а также уменьшение страданий при неизлечимых заболеваниях.

Каждый врач должен систематически профессионально совершенствоваться, понимая, что качество оказываемой пациентам помощи никогда не может быть выше его знаний и умений.

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

Врач должен избегать принимать поощрения от компаний-изготовителей и распространителей лекарственных препаратов за назначение предлагаемых ими лекарств.

При назначении лекарств необходимо строго руководствоваться медицинскими показаниями и исключительно интересами больного.

Своим поведением и отношением к окружающим, исполнением своих обязанностей врач должен быть хорошим примером для студентов, молодых специалистов, среднего и младшего медицинского персонала.

Уважительное отношение к человеческой жизни и здоровью со стороны врача должно проявляться в его образе жизни.

Основные этические принципы, которых должен придерживаться врач:

- быть трудолюбивым и, в первую очередь, выполнять свою непосредственную работу;

- заботиться о благополучии своих коллег, подчиненных, учреждения, а также быть готовым принимать новых сотрудников;

- уважать мнение руководителя и старших по возрасту коллег, даже если их позиция не совпадает с собственным мнением врача, не доводить противоречия до конфликта;

- знать свои обязанности и полномочия, а также права пациента;

- исключить обращение за помощью к вышестоящему руководству, минуя своего непосредственного начальника;

- предлагать конструктивные предложения по совершенствованию работы медицинского учреждения, так как никто не знает лучше ситуацию, чем тот, кто работает в ней постоянно;

- стремиться к скромности тем больше, чем больше титулов, профессионализма, знаний и новаторских идей у врача;

- вкладывать в выполнение своей работы все свои знания, умения, силы для достижения максимального положительного результата;

- соблюдать режим труда и отдыха, избегать усталости и раздражительности, вредных привычек;

- не допускать исполнения обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения;

- быть благодарным к тем, кто научил профессии врача и помогает в работе, самому помогать коллегам;

- оказывать помощь своим коллегам в сохранении и восстановлении их профессиональной репутации, если это не противоречит закону;

- общаться с коллегами, руководством, пациентами и их родственниками на равных, не принижая и не возвышая свое положение;

- не подвергать пациента неоправданному риску;

- уважать право пациента на выбор врача, консультацию у другого врача и участие в принятии решений о проведении лечебно-профилактических мер;

- информированное добровольное согласие пациента на лечение врач получает при личном разговоре с пациентом (либо его законными представителями). Это согласие должно быть осознанным, пациент (его законные представители) должен быть непременно информирован о методах лечения, о последствиях их применения, в частности, о возможных осложнениях, других альтернативных методах лечения, порядке получения бесплатных и платных медицинских и немедицинских услуг;

- уважать честь и достоинство пациента, относиться к нему доброжелательно, уважать его права на личную тайну, с пониманием

воспринимать озабоченность родных и близких состоянием больного, но в то же время врач не должен без достаточных на то профессиональных причин вмешиваться в частные дела пациента и членов его семьи;

- врач не вправе применять медицинские методы и средства с целью наказания пациента, для удобства персонала или других лиц, а также участвовать в различных формах жестокого обращения с людьми;

- в случае неблагоприятного с точки зрения медицинской науки прогноза для пациента необходимо проинформировать его предельно деликатно и осторожно, оставив надежду на продление жизни, на возможный благоприятный исход;

- самореклама при общении врача с больным недопустима;

- недопустима выплата врачом комиссионных за направление к нему пациента либо получение платы или иного вознаграждения из любого источника за направление пациента в определенное лечебное учреждение, к определенному специалисту или назначение определенного вида лечения без достаточных медицинских оснований;

- недопустимо в коммерческих целях привлекать к себе пациентов, которые уже проходят лечение у других врачей, продолжать дорогостоящее лечение, если очевидно, что оно не эффективно;

- при совершении ошибки или развитии в процессе лечения непредвиденных осложнений врач обязан проинформировать об этом пациента (его родственников), старшего коллегу и немедленно приступить к действиям, направленным на исправление вредных последствий, не дожидаясь указаний на это;

- не поддаваться давлению пациента, его родственников о назначении ему лечения, внеочередного оказания медицинской помощи, если для этого отсутствуют объективные медицинские и социальные причины;

- осуществлять врачебную практику только под собственной фамилией, не используя псевдоним и не указывая не присвоенных официально титулов, степеней, званий.

5. Особенности медицинской этики и деонтологии среднего и младшего медицинского персонала

Соблюдение универсальных принципов медицинской этики и деонтологии должно сочетаться с особенностями занимаемой должности среднего и младшего медицинского персонала.

Основой самой распространенной в медицине профессии среднего и младшего медицинского персонала является доброе отношение к жизни, внимание и уважение к человеческой личности, стремление оказывать помощь другим людям из сострадания.

Статус помощника врачей или вспомогательного персонала не должен являться препятствием в работе или причиной недовольства среднего и младшего медицинского персонала. Успех любого лечебного процесса определяется не только выбранной врачом тактикой лечения, но и постоянством качественной работы среднего и младшего медицинского персонала.

Залогом плодотворного сотрудничества среднего и младшего медицинского персонала с врачами, а также с пациентами является четкое понимание сфер ответственности каждого работника.

Средний и младший медицинский персонал в соответствии со своими должностными обязанностями может и должен давать рекомендации пациентам и их родственникам: по соблюдению режима дня, личной гигиене, уходу за тяжелобольными, подготовке к диагностическим, лечебным процедурам и оперативным вмешательствам, психологической адаптации, использованию вспомогательных средств индивидуальной реабилитации, гимнастике, физической активности, рациональному питанию, способам выполнения рекомендаций врача.

Средний и младший медицинский персонал не должен давать рекомендаций пациентам и их родственникам по приему тех или иных лекарственных препаратов или пищевых добавок, способах диагностики и лечения, выбору лечебного учреждения или врача, а также не должен давать прогнозов исхода лечения.

В случае несогласия медицинской сестры (брата) с назначенным пациенту лечением или болезненной (патологической) реакцией пациента на лечение медицинская сестра (брат) должны безотлагательно обсудить этот вопрос с лечащим врачом или врачом, его заменяющим, в отсутствие пациента.

Средний и младший медицинский персонал, отвечающий за материально-техническое обеспечение медицинского процесса, а также ведение учетно-отчетной документации, должен стремиться быть максимально объективным и честным, экономно и рационально распределять лекарственные препараты, медицинские и немедицинские материалы, не использовать имущество учреждения в личных целях, предлагать вышестоящему руководству способы оптимизации расходов на обеспечение учреждения материалами и услугами, а также совершенствованию механизмов эксплуатации имущества в целях его сохранения и продления срока службы.

Основные этические принципы, которых должен придерживаться каждый работник, занимающий должность среднего или младшего медицинского персонала:

- быть открытым к общению с окружающими и постоянно стремиться повышать свою квалификацию, при необходимости передавать свой опыт коллегам, пациентам и их родственникам;

- знать и соблюдать права пациента, санитарные правила, технику безопасности, инструкции к применению медицинской техники и лекарственных препаратов;

- не подвергать пациента неоправданному риску и не принимать предложений от родственников и самого пациента о помощи в противоестественном уходе из жизни (эвтаназии);

- информировать пациента и его родственников о порядке получения бесплатной медицинской помощи, в том числе медицинских манипуляций, выполнять свою работу одинаково качественно и доброжелательно по отношению к пациентам, независимо от ответной реакции пациентов, возможных добровольных подарков или официальной оплаты услуг;

- стремиться сохранять взвешенную самооценку, независимо от положительных (или отрицательных) слов со стороны пациента, его родственников, при необходимости уметь предупредить конфликт или попросить о помощи вышестоящее руководство;

- не перекладывать свои обязанности на коллег, пациентов, их родственников, что не исключает привлечение последних в качестве помощников;

- стремиться со своей стороны к дружелюбию и миру со всеми;

- приветствуется при обоюдном согласии дружеское общение с коллегами и пациентами, при этом необходимо избегать навязывания собеседнику своих моральных, религиозных, политических убеждений;

- при установлении очередности оказания медицинской помощи нескольким пациентам необходимо руководствоваться только медицинскими критериями, исключая какую-либо дискриминацию;

- в случаях, требующих по медицинским показаниям контроля поведения пациента, следует ограничивать свое вмешательство в личную жизнь пациента исключительно профессиональной необходимостью;

- при проведении процедур стремиться избегать нахождения в помещении других лиц, в том числе врача и родственников, или их внезапного появления;

- уметь успокоить пациента и убедить его в полезности процедур, сопровождающихся болевыми ощущениями;

- уметь создавать физический, эмоциональный и духовный комфорт;

- избегать вредных привычек, нарушения режима труда и отдыха, соблюдать правила личной гигиены и рационального питания;

- не исполнять обязанности в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения;

- оказание безвозмездной помощи малоимущим пациентам во внерабочее время - личное дело каждого медицинского работника.

6. Особенности медицинской этики и деонтологии фармацевтических работников (провизоров, фармацевтов)

Соблюдение универсальных принципов медицинской этики и деонтологии должно сочетаться с особенностями занимаемой должности фармацевтического работника.

Главной целью фармацевтической деятельности должно быть сохранение и укрепление здоровья человека. Коммерческие интересы должны быть подчинены главной цели фармацевтической деятельности.

Каждый фармацевтический работник должен стремиться совершенствовать свой профессиональный уровень, обмениваться информацией с коллегами и взаимодействовать с врачами по вопросам фармакологии.

Каждый фармацевтический работник несет личную моральную ответственность за качество предоставляемой лекарственной помощи, информирование врачей и пациентов об истинной ценности лекарственных препаратов, их побочных действиях, противопоказаниях и рекомендуемых дозировках.

Несмотря на участие в научных исследованиях, маркетинговых кампаниях, трудовых отношениях с определенной фармацевтической компанией любой фармацевтический работник должен стремиться к профессиональной независимости и предлагать наиболее оптимальные препараты, прежде всего, исходя из интересов пациента.

Основные этические принципы, которых должен придерживаться каждый фармацевт (провизор):

- содействовать врачу, пациентам в выборе, назначении и применении лекарственных средств;
- сохранение корпоративной культуры, основанной на взаимоуважении;
- избегать оплаты услуг врача по рекомендации, назначению пациентам определенных лекарственных (нелекарственных) препаратов с целью увеличения продаж этих лекарственных (нелекарственных) препаратов;
- недопустимо искажение информации о лекарственном препарате (свойствах, побочных действиях, сроке годности и т. д.);
- при выборе того или иного препарата исходить из интересов пациента и данных доказательной медицины;
- недопустимо злоупотребление знаниями и положением для достижения личной выгоды или иных целей;
- при отсутствии объективных причин не переубеждать пациента в неоптимальном выборе лекарственного препарата, если пациент верит в эффективность принимаемых лекарственных препаратов;
- избегать оспаривать назначенную пациенту фармакотерапию, если она не угрожает жизни пациента;
- моральная ответственность за реализуемые гражданину без рецепта лекарственные (нелекарственные) средства лежит на фармацевтическом работнике (провизоре);
- знать права отдельных категорий граждан на льготное лекарственное обеспечение и информировать о них граждан, приобретающих лекарственные препараты для лечения социально значимых заболеваний;
- стремиться оказывать всемерную помощь гражданам, нуждающимся в дефицитных (редко применяемых) лекарственных средствах;
- проявлять осмотрительность и принимать необходимые меры для обеспечения сохранности качества, эффективности и безопасности лекарственных средств и других товаров аптечного ассортимента.

7. Соблюдение принципов этики при получении и предоставлении информации

Честь и достоинство каждого гражданина охраняются государством независимо от социального положения, состояния здоровья, вероисповедания и других факторов. Особенностью медицины является необходимость доступа к конфиденциальной информации гражданина, семьи, коллектива.

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.

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, за исключением случаев, установленных законодательством.

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.

Обязанностью любого медицинского и административного работника является хранение и защита информации о пациентах, сведения о которых известны медицинскому и административному работнику. Врачебная тайна, обозначенная в действующем законодательстве, - это, в первую очередь, тайна гражданина, обратившегося за помощью, а не тайна врача.

При обращении к медицинскому (административному) работнику представителей средств массовой информации, общественных и иных организаций работник имеет право, в рамках своей компетенции:

- предоставить теоретическую информацию по тому или иному заболеванию;
- проинформировать о положениях нормативно-правовых документов в сфере здравоохранения и порядке их применения на практике;
- проинформировать о вышестоящих организациях, медицинских учреждениях, технологиях лечения;
- предоставить с согласия руководителя имеющуюся статистическую информацию по отделению, учреждению;
- предоставить информацию о применяемых в отделении, учреждении технологиях лечения;
- предоставить информацию санитарно-эпидемиологического характера.

При обращении к медицинскому (административному) работнику представителей средств массовой информации, общественных и иных организаций медицинский работник не имеет права:

- предоставлять персонифицированную информацию о пациентах;
- предоставлять персонифицированную информацию о пациентах, которые умерли;
- подтверждать и опровергать информацию о факте обращения конкретного гражданина за медицинской помощью, о его лечении, выписке, смерти и т. д.;
- предоставлять фото- и видеоматериалы, по которым можно опознать пациента (пациентов).

С согласия пациента информация о нем может быть предоставлена его близким родственникам или законному представителю.

Информация об образовании, специализации, стаже работы, месте работы, квалификации и иные сведения, характеризующие профессиональную деятельность медицинского работника, являются открытыми для пациента и общественности.

Вся информация о медицинском учреждении, не затрагивающая личных интересов сотрудников, в том числе о лицензии, сертификатах, штатных и

внештатных специалистах, материально-техническом оснащении, показателях работы, финансировании, является открытой для пациента и общественности.

Руководители медицинских учреждений несут персональную ответственность за хранение, передачу и безопасность конфиденциальной информации о сотрудниках и пациентах в соответствии с законодательством.

Лечащий врач не должен скрывать свои предположения о вероятном исходе заболевания от пациента или его близких родственников, законного представителя. Одновременно с этим врач не должен выносить окончательное решение о неблагоприятном исходе. Необходимо максимально доброжелательно и в доступной форме проинформировать пациента (его родственников, законного представителя) о возможностях медицины в конкретной ситуации, при необходимости дать советы для того, чтобы пациент и его родственники избежали возможных финансовых потерь от недобросовестных лиц, предлагающих свои услуги тяжелобольным из корыстных мотивов. При этом врач всегда должен оставлять пациенту и его родным надежду на лучшее.

Информация о пациенте может быть раскрыта частично или полностью строго в соответствии с действующим законодательством.