

Дополнительное соглашение №1
к коллективному договору учреждения образования
«Городская клиническая инфекционная больница»
на 2023-2026 годы

г. Минск

27 августа 2024 г.

Стороны пришли к соглашению о внесении следующих изменений и дополнений в Коллективный договор:

РАЗДЕЛ 1 - ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Пункт 9 изложить в следующей редакции:

«Положения, установленные сверх законодательства, улучшающие положение работников, а именно:

раздел Гарантии занятости – подпункты 46.2-46.12 пункта 46;

раздел Медицинской обслуживание – пункт 135;

положение о порядке оказания материальной помощи – подпункты 29.6, 29.8, 29.9, 29.10, 29.11, 29.12 пункта 29;

положение о порядке и условиях премирования работников за счет средств, полученных от деятельности, приносящей доходы – подпункты 16.8-16.11 пункта 16

распространяются только на работников – членов профсоюзной организации Больницы (ст.365 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Подпункт 11.6 пункта 11 изложить в следующей редакции:

«зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения в течение тридцати дней со дня подписания, в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.»

РАЗДЕЛ 3 – ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Пункт 41 исключить.

Пункт 64 изложить в следующей редакции:

«До истечения шести месяцев работы предоставлять трудовые отпуска по желанию работника:

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

работникам, принятым на работу в порядке перевода;

совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по совместительству;

Главный врач
Юровский Н.Н.

Председатель профсоюзного комитета
Дубелевич А.В.

участникам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

матери(мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной формах получения образования;

работающим женам (мужьям) военнослужащих, по их желанию, одновременно с отпуском их мужей (жен).»

Пункт 67 изложить в следующей редакции:

«Отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней по желанию работника предоставлять следующим категориям работников:

женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;

Включить в коллективный договор пункт 67¹

«Отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам за исключением указанных в пункте 64) может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению в течение календарного года продолжительностью не более 30 дней, суммарно не должен превышать трех календарных месяцев в течение календарного года.»

Пункт 68 изложить в следующей редакции:

«Отпуск без сохранения заработной платы длительностью до 14 дней предоставляется отцу (отчиму) по его желанию при рождении ребенка в течение 6 месяцев с даты рождения ребенка (детей) [ст.186 Трудового кодекса Республики Беларусь].»

Включить в коллективный договор пункт 68¹.

«Предоставляется отпуск с сохранением заработной платы однократно продолжительностью не более 30 календарных суток

сотрудникам для завершения работы над диссертацией на соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение.

Пункт 69 изложить в следующей редакции:

«Предоставлять отпуска по семейно-бытовым и другим уважительным причинам без сохранения заработной платы продолжительностью от одного до трех дней:

69.1. при организации похорон близких родственников;

69.2 в первый день учебного года родителям, дети которых идут в 1-4 классы школы (гимназии);

69.3. при переезде на новое место жительства.»

Включить в коллективный договор пункт 69¹:

«Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы сотрудникам:

69¹.1 в случае регистрации вступления в брак – длительностью 3 календарных дня;

69¹.2 в случае рождения ребенка – 3 календарных дня;

69¹.3 в случае смерти отца, матери, сына, дочери, мужа, жены - 3 календарных дня.»

Включить в коллективный договор пункт 69²:

«Предоставлять сотрудникам, допущенным к вступительным испытаниям при приеме в учреждения образования для получения среднего специального образования, отпуск без сохранения заработной платы в размере 7 дней, для получения высшего образования – 12 дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учреждения образования и обратно (статья 212 Трудового кодекса Республики Беларусь).»

Включить в коллективный договор пункт 69³:

«Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам, обучающимся без направления Нанимателя,

69³.1 получающим среднее специальное образование в вечерней форме получения образования на период экзаменационной сессии в учебном году продолжительностью до 18 календарных дней без сохранения заработной платы;

69³.2 получающим высшее образование в вечерней форме получения образования на период экзаменационной сессии в учебном году – продолжительностью до 28 календарных дней;

69³.3 получающим среднее специальное и высшее образование в заочной или дистанционной форме получения образования на период

установочной или лабораторно-экзаменационной сессии в учебном году – продолжительностью до 30 календарных дней;

69^{3.4} получающим среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования на период сдачи государственных экзаменов – продолжительностью 21 календарный день;

69^{3.5} получающим среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы), магистерской диссертации – продолжительностью 90 календарных дней;

69^{3.6} получающим научно-ориентированное образование в заочной форме получения образования или в форме соискательства для сдачи кандидатских экзаменов до 15 календарных дней.»

РАЗДЕЛ 9 - МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА И САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ

Пункт 136 исключить.

РАЗДЕЛ 10 – СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

Изложить пункт 143 в новой редакции:

предусмотреть меры в соответствии с действующим законодательством по оплате труда по увеличению молодым специалистам размера оплаты труда и материального стимулирования, а также за выполнение особо важных (срочных) работ с учетом результатом деятельности конкретного специалиста в соответствии с Положением о порядке и условиях премирования (приложение 3)»

РАЗДЕЛ 13 - ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

Изложить пункт 166 в следующей редакции:

«Должностные лица при невыполнении обязательств Договора несут ответственность в виде:

лишения надбавок, стимулирующих выплат и других персональных выплат;

привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии трудовым законодательством. »

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА (приложение 1 к Коллективному договору)

Пункт 1 дополнить следующим абзацем: «постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 31.01.2023 №19, постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 05.09.2023 №128, 129».

Пункт 27 исключить.

Подпункт 32.4.1 изложить в следующей редакции:

«работникам с высшим немедицинским образованием (психологам, биологам, физикам, химикам) – в размере 150% оклада»;

Подпункт 32.4 дополнить следующим подпунктом:

«32.4.7. служащим бюджетных организаций, должности которых являются общими для всех видов экономической деятельности (за исключением работников с высшим немедицинским образованием (психологов, биологов) медицинскому дезинфектору, медицинскому регистратору, инструктору по трудовой терапии, инструктору-дезинфектору - в размере 50 процентов оклада.»

Подпункт 32.7 изложить в следующей редакции:

«надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается работникам бюджетных организаций. Размер надбавки за сложность и напряженность работы в процентном выражении от плановых средств на выплату окладов. Перечень работников, которым устанавливается надбавка за сложность и напряженность работы, конкретный размер и порядок ее выплаты определяется Положением о надбавке за сложность и напряженность труда работникам учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница».»

Пункт 39 изложить в следующей редакции:

«Разница между средствами уточненного планового фонда оплаты труда, и фактически начисленными суммами по заработной плате за этот период (кассовыми расходами по заработной плате при расчете за год) формирует неиспользованные средства, включаемые в плановый фонд оплаты труда.

При формировании неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, плановые и фактически выплаченные суммы материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление, денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении в соответствии с законодательством не учитываются.»

ПОЛОЖЕНИЕ О НАДБАВКЕ ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЕННОСТЬ РАБОТЫ (приложение 2)

Положение о надбавке за сложность и напряженность работы утвердить в новой редакции (приложение 1 к Соглашению).

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕМИРОВАНИЯ (приложение 4)

Пункт 11 изложить в следующей редакции:

«Отделом кадров Больницы секретарю комиссии подаются копии приказов на работников больницы, привлеченных к дисциплинарной ответственности (объявлении замечания либо выговора).»

Пункт 24 изложить в следующей редакции:

«Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда направляется на дополнительное премирование работников.»

Пункт 26 изложить в следующей редакции:

«Сумма премии каждому работнику устанавливается с учетом фактически отработанного времени. Работники, которые были привлечены к дисциплинарному взысканию в виде выговора, не рассматриваются при установлении размера премии за счет неиспользованных средств на оплату труда; в виде замечания – по усмотрению рабочей группы по премированию и решению комиссии по премированию.»

Включить в коллективный договор пункт 38¹:

«Дополнительное премирование работников Больницы может осуществляться за счет неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда. Разница между средствами уточненного планового фонда оплаты труда и фактически начисленными суммами по заработной плате за этот период (кассовыми расходами по заработной плате при расчете за год) формирует неиспользованные средства, включаемые в плановый фонд оплаты труда. При формировании неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, плановые и фактически выплаченные суммы материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление, денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении в соответствии с законодательством не учитываются. Дополнительное премирование может производиться по итогам работы за год.»

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОДЫ (приложение 4)

Подпункт 16.9 пункта 16 исключить.
Подпункт 16.10 пункта 16 исключить.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ (Приложение 5)

Пункт 3.1 изложить в следующей редакции:

«Единовременная выплата на оздоровление осуществляется как основным сотрудникам, там и внешним совместителям, из расчета 1 оклада. В случае работы на неполную ставку выплата на оздоровление выплачивается пропорционально размеру ставки.»

Пункт 3.4 изложить в следующей редакции:

"Единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени:

- в случае если работник принят на работу и отработал менее календарного года;
- в случае если работник уходит (приходит) из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;
- при увольнении работника, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году.»

Пункт 4.7 исключить.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА (Приложение 8)

Правила внутреннего распорядка из коллективного договора исключить.

Изменения и дополнения к коллективному договору вступают в силу 27.09.2024 года.

Дополнительное соглашение №1 подписано «27» августа 2024 г.

Действительно до «20» февраля 2026 г.

Главный врач учреждения
здравоохранения «Городская
клиническая инфекционная
больница»

Н.Н. Юровский

Председатель Профсоюзного
комитета учреждения
здравоохранения «Городская
клиническая инфекционная
больница»

А.В. Дубелевич

Приложение 1 к Дополнительному соглашению №1

ПОЛОЖЕНИЕ

о надбавке за сложность и напряженность работы
работникам учреждения здравоохранения
«Городская клиническая инфекционная больница»

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Установление работникам учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница» (далее – Больница) стимулирующей выплаты - надбавки за сложность и напряженность работы, направлено на повышение материальной заинтересованности в повышении профессионального мастерства, достижения наилучших результатов и высокого качества труда работников.

2. Право на получение надбавки за сложность и напряженность работы (далее — надбавка) имеют:
штатные работники за работу по основной должности;
работники, занимающие должности на условиях совместительства;
врачи-интерны.

3. Порядок и условия установления надбавки:

3.1. Общий фонд надбавки устанавливается в процентном выражении от плановых ассигнований на выплату окладов на очередной год. Процент определяется Комитетом по здравоохранению Мингорисполкома ежегодно на 1 января очередного финансового года в пределах выделенных бюджетных средств на оплату труда.

3.2. Надбавка работникам больницы, включая руководителя, устанавливается в процентах от оклада в соответствии с нормативно-правовыми актами Министерства здравоохранения Республики Беларусь.

3.3. Надбавка работникам больницы устанавливается по занимаемой должности дифференцировано в зависимости от уровня сложности, напряженности и интенсивности труда, нагрузки, качества и объема выполняемых работ, выполнения более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени и с учетом установленного Комитетом по здравоохранению Мингорисполкома базового (минимального) размера надбавки (Приложение 2).

3.4. Надбавка может устанавливаться сроком на месяц (квартал, полугодие, но не более чем на один финансовый год).

3.5. Конкретный размер надбавки определяется комиссией по вопросам оплаты труда по результатам работы за предыдущий отчетный период на основании докладных записок заместителей руководителя по курации, главной медицинской сестры, руководителей структурных подразделений в зависимости от структурной подчиненности в больнице, а также с учетом решений врачебных клинических конференций, лечебно-контрольных советов, решений комиссий по контролю трудовой и исполнительской дисциплины, по рассмотрению обращений граждан, по этике и деонтологии, по противодействию коррупции и других материалов, характеризующих результаты работы.

3.6. Размер надбавки отдельных работников, непосредственно подчиняющихся главному врачу (заместители руководителя, главный бухгалтер, главная медицинская сестра, иные работники) определяется комиссией по вопросам оплаты с учетом предложений руководителя, которые могут быть озвучены в устной форме при присутствии руководителя на заседании комиссии или путем предоставления на рассмотрение комиссии докладной записки.

3.7. Приказом главного врача назначаются ответственные за предоставление информации на рассмотрение комиссии в установленные регламентом работы комиссии сроки.

3.8. По результатам заседания комиссии по вопросам оплаты труда оформляется протокол, на основании которого руководитель принимает решение о размерах надбавок работникам больницы путем издания приказа.

3.9. Вновь принятым (переведенным) работникам, в том числе при переводе на другую должность, переводе на контрактную форму найма (трудовой договор), при выходе из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, увольнении работника (до момента установления размера надбавки на текущий период) размер надбавки устанавливается на ближайшем заседании комиссии по вопросам оплаты труда в размере не менее базового (минимального) размера надбавки и далее пересматривается комиссией по вопросам оплаты труда по итогам работы за отчетный период (квартал, месяц, год).

3.10. Установление работникам организаций надбавки осуществляется не позднее 20-го числа текущего месяца, первого месяца текущего квартала, полугодия, года.

3.11. Выплата надбавки проводится ежемесячно за фактически отработанное время, в день выплаты заработной платы.

Надбавка работникам не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

временной нетрудоспособности;
 трудовых, социальных отпусков;
 повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки, служебной командировки;
 другие периоды, когда за работником не сохраняется средняя заработная плата (прогул, простой, время службы в резерве, прохождения занятий и учебных сборов и т.д.).

3.12. Размер надбавки руководителю организации определяется комитетом по здравоохранению Мингорисполкома в установленном порядке.

3.13. Базовый (минимальный) размер надбавки может быть увеличен в следующих случаях:

за перевыполнение доведенных плановых показателей работы (функции врачебной должности, количества койко-дней, количества пролеченных пациентов и оборота койки, сложных и высокотехнологичных вмешательств, количества условных единиц и других показателей) – от 10 до 100 %;

за выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками, в том числе связанной с принятием управленческих решений – от 10 до 200 %;

за выполнение срочных работ, поручений, задач, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени – от 10 до 100 %;

за выполнение дополнительного объема работ сверх установленного должностными инструкциями на постоянной основе без оформления расширения зоны обслуживания (увеличения объема работ), совмещения профессий (должностей) – от 10 до 100 %;

за осуществление наставничества – от 40 до 60 %;

за внедрение новых, прогрессивных методов диагностики и лечения – от 10 до 100 %;

за выполнение общественных поручений, активное участие в мероприятиях идеологической, общественно-политической, патриотической и социальной направленности в интересах организации сверх должностных обязанностей на постоянной основе – от 10 до 50 %;

за координацию работы и дополнительную нагрузку по организации медицинской помощи, в том числе при отсутствии руководителя структурного подразделения – от 10 до 100 %;

за низкие показатели текучести кадров, высокий уровень укомплектованности – от 10 до 150 %;

за высокий уровень ответственности, компетентность в принятии решений, в том числе управленческих, управление деятельностью структурного подразделения, умение координировать, регулировать, контролировать работу подчиненных – от 10 до 150 %;

за отсутствие просроченной задолженности по платежам в бюджет и в государственные внебюджетные фонды, по выплате заработной платы и (или) пособий работникам, по оплате потребленных тепловых и энергетических ресурсов, по расчетам с контрагентами за товары – от 10 до 150 %;

за качественное планирование и освоение бюджетных средств – от 10 до 150 %;

за участие в реализации мероприятий гуманитарных проектов и привлечение спонсорской помощи для оснащения и развития организаций здравоохранения – от 10 до 50 %;

в иных случаях (размер увеличения надбавки определяется комиссией по вопросам оплаты труда).

3.14. Базовый (минимальный) размер надбавки может быть снижен частично или в полном объеме в следующих случаях:

за невыполнение плановых показателей (функции врачебной должности, количества койко-дней, количества пролеченных пациентов и оборота койки, сложных и высокотехнологичных вмешательств, количества условных единиц и других показателей) от 5 до 50 %;

за дефекты в организации лечебно-диагностического процесса и ведения медицинской документации (по результатам экспертной оценки) – от 5 до 80 %;

за недобросовестное, некачественное выполнение должностных обязанностей, дефекты в работе, выявленные в ходе проведения экспертизы контроля качества оказания медицинской помощи (в том числе по решениям врачебных клинических конференций, лечебно-контрольных советов, результатам рассмотрения обращений) – от 5 до 80 %;

за нарушение (неоднократное) нормативных требований при работе с наркотическими средствами, психотропными веществами и их прекурсорами, лекарственными средствами списка «А» - от 5 до 80 %;

за нарушение санитарно-эпидемиологических требований, требований инфекционного контроля- от 5 до 80 %;

за невыполнение (некачественное выполнение) должностных обязанностей, невыполнение поручений нанимателя (для немедицинских работников) – от 5 до 100 %;

за несвоевременное предоставление установленной отчетности, предоставлении недостоверной информации в вышестоящие органы управления и организации – от 5 до 100 %;

за невыполнение заданий в соответствии с поручениями Министерства здравоохранения Республики Беларусь и Мингорисполкома, управленческих поручений и решений комитета по здравоохранению Мингорисполкома, решений коллегии Министерства здравоохранения Республики Беларусь и (или) комитета, решений Мингорисполкома и (или) Минского городского Совета депутатов, иных норм законодательства, в том числе по обеспечению функционирования организаций, улучшению качества, доступности медицинской помощи, координации и контролю ее оказания, иных мероприятий, в том числе идеологической, общественно-политической и социальной направленности – от 5 до 50 %;

за наличие просроченной задолженности по платежам в бюджет и в государственные внебюджетные фонды, по выплате заработной платы и (или) пособий работникам, по оплате потребленных тепловых и энергетических ресурсов, по расчетам с контрагентами за товары – от 10 до 100 %;

за неосвоение бюджетных средств – от 10 до 100 %;

за нарушения, выявленные контрольно-надзорными органами, вышестоящими органами управления, по итогам проведения плановых проверок, мониторингов, анализов работы организаций - в зависимости от вида нарушения от 5 до 50 %;

за наличие обоснованных жалоб – от 5 до 50 %;

за нарушение требований антикоррупционного законодательства Республики Беларусь – от 10 до 150 %;

за совершение дисциплинарного поступка в соответствии со статьёй 198 Трудового Кодекса Республики Беларусь – от 5 до 150 %;

в иных случаях (размер уменьшения надбавки определяется комиссией по вопросам оплаты труда).

3.14. При рассмотрении вопроса снижения установленного размера (лишения) надбавки за совершение дисциплинарного поступка в соответствии со статьёй 198 Трудового Кодекса Республики Беларусь, иным основаниям, учитываются ситуация и обстоятельства, при которых совершен дисциплинарный проступок, общие принципы юридической ответственности, объективный подход для правильной оценки и квалификации действий работника.

Применение мер дисциплинарного взыскания к работнику путем уменьшения установленного размера (лишения) надбавки производится по приказу руководителя организации.

Приложение 2 к дополнительному соглашению №1

Рекомендуемый размер базовой (минимальной) надбавки за сложность и напряженность работы работникам бюджетных организаций здравоохранения, оказывающих медицинскую помощь в стационарных условиях

Наименование категории	Размер базовой (минимальной) надбавки
Врачи-специалисты (заведующие структурными подразделениями)	50
Врачи-специалисты, за исключением:	25
хирургического профиля (без врачей отделений анестезиологии и реанимации), <i>осуществляющие ВТО</i>	30
хирургического профиля (без врачей отделений анестезиологии и реанимации), <i>не осуществляющие ВТО</i>	35
хирургического профиля (без врачей отделений анестезиологии и реанимации), <i>осуществляющие медицинскую помощь в амбулаторных условиях</i>	15
врачи отделений анестезиологии и реанимации	15
терапевтического профиля (без врачей общей практики, врачей-педиатров участковых)	25
врачи общей практики, врачи-педиатры участковые	25
врачи вспомогательных-диагностических подразделений	25
Старшие медицинские сестры (акушерки, фельдшера-лаборанты и т.д.),	80
Средний медицинский персонал, за исключением:	20
хирургического профиля (без среднего медицинского персонала отделений анестезиологии и реанимации), <i>осуществляющие ВТО</i>	25
хирургического профиля (без среднего медицинского персонала отделений анестезиологии и реанимации), <i>не осуществляющие ВТО</i>	20
хирургического профиля (без среднего медицинского персонала отделений анестезиологии и реанимации)	10
средний медицинский персонал отделений анестезиологии и реанимации	20
средний медицинский персонал терапевтического профиля	20
средний медицинский персонал вспомогательных-диагностических подразделений	20
Провизоры	140
Фармацевты	100
Санитарки, сестры-хозяйки	10
Прочие работники	20
Хозяйственно-обслуживающий персонал	10

Заместители главных врачей из числа врачей	180
Заместители главных врачей (остальные)	180
Главные медицинские сестры	180
Главные бухгалтеры, начальники структурных подразделений АУП	150
Работники АУП (остальные)	100