



МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
Ставропольского края

ПРИКАЗ

09 декабря 2014 г. г. Ставрополь № 01-05/789

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения Ставропольского края

В целях совершенствования условий оплаты труда и усиления стимулирующей роли заработной платы работников учреждений здравоохранения Ставропольского края в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений здравоохранения Ставропольского края»

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения Ставропольского края (по согласованию со Ставропольской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (протокол заседания Президиума Ставропольской краевой организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации от 19.10.2014 г. № 31).

2. Начальнику отдела экономики и планирования министерства здравоохранения Ставропольского края Кобзаренко Ю.Н. настоящий приказ довести до сведения всех заинтересованных лиц.

3. Признать утратившим силу с 01 января 2015 года приказ министерства здравоохранения Ставропольского края от 27 октября 2008 г. № 01-05/388 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений здравоохранения Ставропольского края».

4. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра здравоохранения Ставропольского края Гавриленко Н.П.

5. Настоящий приказ вступает в силу с 01 января 2015 года.

Министр



В.Н. Мажаров

УТВЕРЖДЕНО

приказом министерства здраво-
охранения Ставропольского края
от 09 декабря 2014 г. № 01-05/789

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения Ставропольского края

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения Ставропольского края устанавливает условия и размеры оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края (далее соответственно - Примерное положение, учреждения, министерство), включая рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Для врачей и среднего медицинского персонала учреждений, в которых имеется их недостаток, а также для младшего медицинского и фармацевтического персонала работа по совместительству может устанавливаться в пределах месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

1.2. Оплата труда работников, относящихся по своим функциональным обязанностям к работникам культуры и социального обслуживания населения, производится в порядке, установленном для соответствующих учреждений образования, культуры и социального обслуживания с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Примерным положением.

1.3. Индексация рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений производится в соответствии с законодательством Ставропольского края.

При индексации рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и прочего персонала в фонде оплаты труда учреждений, не должна превышать 40 процентов от общего фонда оплаты труда.

1.5. Заработок работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов) работников

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов медицинских и фармацевтических работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) согласно приложению 1 к настоящему Примерному положению.

2.2. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих, педагогических работников к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в размерах, согласно приложению 2 к настоящему Примерному положению.

Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, не учтенных в приложении 2, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам.

2.3. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих устанавливаются в соответствии с тарифной сеткой, согласно приложению 3 к настоящему Примерному положению.

2.4. Лица, замещающие должности, не относящиеся к должностям медицинского персонала, и не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие практическим опытом и выполняющие качественно и в полной мере объемы возложенных на них должностных обязанностей, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности.

2.5. Положением об оплате труда работников учреждения может быть

предусмотрено установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности в зависимости от отнесения к квалификационному уровню. Повышающий коэффициент не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу).

Повышающий коэффициент к рекомендуемому минимальному окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности в зависимости от отнесения к квалификационному уровню ПКГ приведены в приложении 2.1 к настоящему Примерному положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при расширении зон обслуживания, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

надбавки специалистам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности;

выплаты за работу в пустынных и безводных местностях.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в фиксированной сумме, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных к окладу (должностному окладу), ставке, за исключением выплат за работу в пустынных и безводных местностях.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Рекомендуемый Перечень учреждений, подразделений и должностей (профессий), работа в которых дает право устанавливать выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по

результатам специальной оценки условий труда (далее - Перечень), и размеры выплат указаны в приложении 4 к настоящему Примерному положению.

Работникам, занятым на работах с разными условиями вредности или опасности, предусмотренными в п. 1, п. 2 и п. 3 Перечня, размеры повышения оклада, в виде доплаты, производятся по каждому основанию.

Помимо выплат, установленных Перечнем, право на компенсационные выплаты предусмотрено приказом министерства от 26 апреля 2011 г. № 01-05/232 «О порядке повышения размеров оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам государственных учреждений здравоохранения Ставропольского края, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека».

Рабочим, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится выплата в рекомендуемом размере 12 процентов к минимальному окладу согласно приложению 5 к Примерному положению по результатам проведения специальной оценки условий труда за фактически отработанное время в этих условиях.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда не подтверждены вредные и (или) опасные условия труда, то указанная выплата отменяется в соответствии с порядком, установленным Правительством Российской Федерации.

За работниками сохраняется право на оплату труда в повышенном размере, если оно было установлено по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01 января 2014 г., т.е. до даты вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон № 426-ФЗ), который вместо аттестации ввел специальную оценку условий труда.

Руководствуясь частью 4 статьи 27 Федерального закона № 426-ФЗ, работодатель может не проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, в отношении которых до 01 января 2014 г. была проведена аттестация, если со дня ее завершения не прошло пяти лет.

3.3. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Оплата сверхурочной работы работникам, привлекаемым к сверхурочной работе, производится за первые два часа работы не менее чем в

полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Рекомендуемый минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов часового оклада (должностного оклада), за час работы работника.

Конкретный перечень подразделений и должностей работников, которым устанавливаются выплаты за работу в ночное время, утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом работников.

Количество рабочих смен и графики сменности в вечернее, ночное время устанавливаются руководителем учреждения с учетом конкретных условий и мнения выборного профсоюзного органа работников.

3.3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Количество рабочих смен и графики сменности в выходные и праздничные дни устанавливаются руководителем учреждения с учетом конкретных условий и мнения выборного профсоюзного органа работников.

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

3.4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются работникам учреждений, осуществляющим работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с учетом объема сведений, составляющих государственную тайну, к которым работник учреждения имеет допуск и доступ, а также работающим на постоянной основе. Надбавка устанавливается к окладам (должностным окладам) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 декабря 2006 г.

№ 168-п «О процентной надбавке к должностному окладу лиц, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны».

3.5. Рекомендуемый размер надбавки специалистам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, - 25 процентов от оклада (должностного оклада).

3.6. Выплаты за работу в пустынных и безводных местностях устанавливаются работникам учреждений с учетом применения коэффициентов к заработной плате. Размер коэффициентов к заработной плате за работу в пустынных и безводных местностях устанавливается Правительством Ставропольского края.

3.7. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом работников в пределах фонда оплаты труда.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты.

4.2. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений по согласованию с выборным профсоюзным органом работников. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к рекомендуемым минимальным окладам (должностным окладам) работников без учета других повышений и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений осуществляются за счет всех источников финансирования учреждения, если иное прямо не установлено действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам посредством установления персональной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (далее - персональная надбавка), надбавки отдельным категориям работников, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за ученую степень, почетное звание, надбавки за организацию и развитие платных медицинских услуг.

4.3.1. Персональная надбавка работникам устанавливается руководителем учреждения к рекомендуемому минимальному окладу (должностному

окладу) в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Персональная надбавка не является обязательной стимулирующей выплатой для каждого работника. Персональная надбавка устанавливается наиболее квалифицированным, компетентным, ответственным и исполнительным работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, наличия нескольких специальностей здравоохранения, подтвержденных сертификатом специалиста, в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач использования в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда, организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения и других факторов.

Персональная надбавка работникам устанавливается в целях увеличения заинтересованности в повышении результативности своей профессиональной деятельности.

Персональная надбавка работникам учреждений устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом персонально в отношении конкретного работника на основании оценки эффективности деятельности работника по результатам оценки выполнения показателей для установления персональной надбавки. Персональная надбавка работникам может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в фиксированной сумме. Рекомендуемый размер персональной надбавки работникам не более 2-х рекомендуемых минимальных окладов (должностных окладов). Периодичность установления персональной надбавки определяется коллективным договором учреждения.

Персональную надбавку заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру рекомендуется устанавливать не выше размеров персональной надбавки, устанавливаемой руководителю учреждения приказом министерства здравоохранения Ставропольского края. Конкретный размер персональной надбавки заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается руководителем учреждения на основании достижения показателей.

Установление персональной надбавки работникам осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования на соответствующий финансовый год.

В случае ухудшения показателей или выявления случаев грубого нарушения их выполнения персональная надбавка работникам может быть отменена или снижена приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом работников.

Персональная надбавка руководителям учреждений устанавливается к должностному окладу в целях увеличения заинтересованности в повышении результативности своей профессиональной деятельности 2 раза в год приказом министерства по решению комиссии министерства здравоохранения Ставропольского края по вопросам установления стимулирующих надбавок

руководящим работникам учреждений (далее - комиссия) на основании оценки деятельности учреждения за отчетный период в соответствии с Примерным положением об оплате труда руководителей учреждений.

Установление надбавки руководителю учреждения осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования на соответствующий финансовый год.

В случае ухудшения показателей или выявления случаев грубого нарушения их выполнения персональная надбавка руководителю учреждения может быть отменена или снижена приказом министерства по решению комиссии.

Персональная надбавка относится к расходам учреждений, предусмотренным на оплату труда, выплачивается работникам одновременно с заработной платой ежемесячно, пропорционально отработанному времени, и включается в средний заработок для оплаты расходов будущих периодов, оплата которых производится из расчета среднего заработка и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.3.2. Надбавка отдельным категориям работников устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих рекомендуемых размерах:

а) от 15 до 100 процентов:

врачам общей практики (семейным врачам);

фельдшерам общей практики, медицинским сестрам врача общей практики (семейного врача);

старшим врачам станций (отделений) скорой медицинской помощи, врачам, среднему медицинскому персоналу выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездных реанимационных гематологических бригад;

водителям, в том числе состоящим в штате автотранспортных предприятий, выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи;

врачам, среднему медицинскому персоналу выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (станций санитарной авиации, дистанционного реанимационно-консультативного центра государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ставропольского края «Ставропольский краевой клинический перинатальный центр»);

б) от 25 до 50 процентов:

младшему медицинскому персоналу выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, водителям и младшему медицинскому персоналу выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (станций санитарной авиации);

врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам-фтизиатрам участковым, медицинским сестрам участковым.

Конкретные размеры установления надбавки отдельным категориям работников фиксируются в коллективном договоре учреждения.

4.3.3. Надбавки за квалификационную категорию устанавливаются специалистам учреждения с высшим и средним медицинским и фармацевти-

ческим, а также с высшим немедицинским образованием с целью стимулирования работников повышать свою профессиональную квалификацию и компетентность.

Надбавка устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих рекомендуемых размерах:

15 процентов - при наличии высшей квалификационной категории;

10 процентов - при наличии первой квалификационной категории;

5 процентов - при наличии второй квалификационной категории.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается работникам учреждений в случае, если им присвоена квалификационная категория по специальности в соответствии с занимаемой должностью.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается со дня присвоения квалификационной категории на весь срок ее действия.

Педагогическим работникам надбавка к окладу (должностному окладу) устанавливается за наличие квалификационной категории или прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности.

Руководителям учреждений - врачам квалификационная категория учитывается по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье».

Врачам - руководителям структурных подразделений учреждения надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в том случае, если специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Провизорам (фармацевтам) - руководителям структурных подразделений-аптек квалификационная категория учитывается по специальности «Управление и экономика фармации» или по провизорской (фармацевтической) специальности.

Специалистам, работающим в учреждениях по должности «Биолог», надбавка устанавливается за наличие квалификационной категории «Клиническая лабораторная диагностика».

Главной медицинской сестре квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала лечебно-профилактического учреждения.

4.3.4. Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих рекомендуемых размерах:

4.3.4.1. За наличие ученой степени: доктор наук - 20 процентов, кандидат наук - 10 процентов.

Установление надбавки за наличие ученой степени производится по основному профилю профессиональной деятельности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.3.4.2. За наличие почетного звания: Народный врач СССР - 20 процентов, Заслуженный врач Российской Федерации - 10 процентов, заслуженный работник здравоохранения - 10 процентов.

4.3.5. Надбавка за организацию и развитие платных медицинских услуг устанавливается руководителям учреждений приказом министерства один раз в год по решению комиссии министерства здравоохранения Ставропольского края по вопросам установления стимулирующих надбавок руководителям государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края, на основании результатов анализа доходов, полученных от оказания платных медицинских услуг учреждениями. Надбавка устанавливается за счет средств, получаемых от оказания платных медицинских услуг, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются врачам, специалистам с высшим немедицинским образованием (за исключением врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, врачей общей практики (семейных врачей), врачей учреждений и подразделений скорой медицинской помощи), среднему медицинскому персоналу (за исключением медицинских сестер участковых врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, медицинских сестер врачей общей практики (семейных врачей), фельдшеров (акушерок) и медицинских сестер фельдшерско-акушерских пунктов, учреждений и подразделений скорой медицинской помощи), младшему медицинскому персоналу, служащим учреждений к окладу (должностному окладу) в расчете на штатную должность в пределах средств запланированных на указанные цели и сложившейся экономии фонда оплаты труда.

100 процентов к окладу (должностному окладу) работникам государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ставропольского края «Медицинский информационно-аналитический центр» (далее - ГБУЗ СК «МИАЦ»), принимающим участие в осуществлении видов деятельности, установленных Уставом ГБУЗ СК «МИАЦ»;

10000 рублей - врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам);

5000 рублей - врачам учреждений и подразделений скорой медицинской помощи, медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

3500 рублей - фельдшерам (акушеркам) фельдшерско-акушерских пунктов, учреждений и подразделений скорой медицинской помощи;

2500 рублей - медицинским сестрам фельдшерско-акушерских пунктов, учреждений и подразделений скорой медицинской помощи.

Критерии качества работ и порядок установления выплат за качество выполняемых работ разрабатываются в соответствии с Методическими рекомендациями по оценке критериев (показателей) деятельности работников

государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения Ставропольского края для определения размеров выплат за качество, утвержденными министром здравоохранения Ставропольского края по согласованию со Ставропольской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации от 10 июля 2013 г. и определяются положением об оплате труда работников учреждения.

Конкретный размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается комиссией, образованной в учреждении в установленном порядке, с учетом показателей оценки качества выполняемых работ работниками по согласованию с выборным профсоюзным органом работников.

Установление выплаты за качество выполняемых работ работникам учреждения осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования на соответствующий финансовый год.

При ухудшении показателей оценки качества выплаты могут быть снижены или отменены полностью.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы - надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения устанавливается в зависимости от стажа работы в учреждениях здравоохранения в следующем рекомендуемом размере: 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада.

Надбавка выплачивается работникам учреждений здравоохранения, занимающим штатные должности в учреждениях, в том числе в порядке совместительства.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок, приведен в приложении 6 к Примерному положению.

4.6. Работникам учреждений могут осуществляться премиальные выплаты:

- по итогам работы за 6 месяцев, 9 месяцев, год;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- к юбилейным датам (50, 60 лет);
- к профессиональному празднику «День медицинского работника»;
- другие единовременные выплаты.

Премиальные выплаты производятся при наличии экономии фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников финансирования.

4.6.1. Премия по итогам работы за 6 месяцев, 9 месяцев и год работникам устанавливается руководителями учреждений с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки эффективности деятельности учреждений.

Примерные показатели оценки эффективности деятельности учреждений приведены в приложении 7 к настоящему Примерному положению.

Условия и порядок выплаты премий фиксируется в коллективном договоре учреждения.

4.6.2. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При премировании за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства;

подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Единовременное премирование, как правило, осуществляется за работу и результаты, не вытекающие из трудовых функций работника и выполняемые или по специальному распоряжению за выполнение особо важных заданий, или добровольно по собственной инициативе (достижения специальных показателей).

Для выплаты премии за выполнение особо важных и ответственных работ необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом руководителя учреждения. Решение о выплате единовременной премии за выполнение особо важных и ответственных работ и её размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

4.6.3. Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам (50, 60 лет), профессиональному празднику «День медицинского работника».

Премирование к другим профессиональным праздникам в соответствии с занимаемой должностью может производиться по рекомендации министерства.

4.7. Премирование руководителей учреждений осуществляется в соответствии с Положением о премировании руководителей учреждений, утвержденным приказом министерства здравоохранения Ставропольского края от 25 ноября 2013 г. № 01-05/1419 «О премировании руководителей государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края».

5. Оплата труда руководителя учреждения, их заместителей, главных бухгалтеров, главных: медицинских сестер, акушерок, фельдшеров

5.1. Должностные оклады руководителей учреждений и его заместителей, главных: медицинских сестер, акушерок, фельдшеров, установленные в зависимости от группы по оплате труда руководителей учреждений, в соот-

ветствии с положением об оплате труда руководителей государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству:

Наименование должностей	Месячные должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (рублей)					
	б/гр.	V	IV	III	II	I
Главный врач (директор, заведующий, начальник)	-	16356	17501	18725	20036	21439
Главный врач (директор, заведующий, начальник) с числом сметных коек до 50 или количеством врачебных должностей до 7	12506					
Заведующий аптечным учреждением *	-	9500	10243	11054	11908	12864
Заведующий молочной кухней *	-	5838	6405	7047	7734	8495
Главные: медицинская сестра, акушерка, фельдшер	-	8160	8814	9529	10261	11112

* Руководитель учреждения, имеющего статус юридического лица.

5.2. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей приведен в приложении 8.

5.3. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера, устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

5.4. Врачам - руководителям учреждений (по согласованию с министерством), а также их заместителям – врачам, разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в объеме до 0,25 должности в пределах рабочего времени по основной должности с установлением выплаты компенсационного характера за совмещение должностей.

Размер выплат за совмещение должности определяется по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда заработной платы по совмещаемой должности пропорционально выполняемому объему работ.

Работа руководителей и их заместителей - врачей по специальности, независимо от ее характера и объема, должна отражаться в соответствующих документах (локальных нормативных актах, статистических формах).

5.5. Работа по совместительству врача - руководителя учреждения у другого работодателя может осуществляться с разрешения министерства.

5.6. Персональная надбавка к должностным окладам руководителей учреждений на текущий финансовый год устанавливается министерством.

5.7. Должностные оклады заведующих филиалами, главных медицинских сестер филиалов, действующих на правах структурных подразделений

учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя и главной медицинской сестры головного учреждения.

6. Оплата труда врачей-консультантов

6.1 В обязанности врачей-специалистов, занимающих штатные должности в учреждениях, входит консультирование больных по своей специальности.

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

Ученая степень	Размер часовой оплаты труда, руб.
Профессор, доктор медицинских наук	700
Доцент, кандидат медицинских наук	560
Лица, не имеющие ученой степени	350

6.3. Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный в настоящем подпункте, не применяется для оплаты труда врачей-специалистов, привлекаемых к проведению консультаций в учреждениях, в штате которых они состоят.

7. Бригадная форма организации и оплаты труда

7.1. Бригадная форма оплаты и организации труда может вводиться в учреждениях и его структурных подразделениях, где возможно установить (определить) объемные или иные показатели деятельности подразделения и фонд оплаты труда (зарботной платы), рассчитанный на штатную численность работников за определенный период.

7.2. Руководитель учреждения заключает с работниками подразделений, принявшими предложение руководителя учреждения, временный бригадный договор, в котором определяется объем и характер выполняемой работы, фонд оплаты труда, а также права и обязанности сторон соглашения.

7.3. При введении бригадной формы деятельности подразделения руководитель учреждения назначает бригадира из числа членов бригады, который не освобождается от выполнения обязанностей по занимаемой должности. Бригадир может устанавливаться надбавка за руководство бригадой. Вопрос об установлении и размере надбавки за руководство бригадой решается руководителем учреждения с учетом реального изменения трудовых функций соответствующего работника в связи с назначением его бригадиром.

7.4. В бригаду могут включаться:

- сотрудники одной категории;
- сотрудники различных категорий (комплексные бригады), например, туберкулезных больниц;

- работники, объединенные по принципу оказания специализированной медицинской помощи (например, хирургические отделения).

Договор подписывается всеми членами бригады с расшифровкой подписей.

7.5. Для оплаты труда работников бригады образуется плановый фонд по всем элементам состава заработной платы, исходя из количества должностей (профессий) работников, включенных в бригаду, в том числе работающих в порядке совместительства, независимо от количества физических лиц, выполняющих работу в бригаде.

7.6. Из рассчитанного планового фонда оплаты труда бригады:

1) формируется резервный фонд на оплату ежегодных оплачиваемых отпусков;

2) производится выплата заработной платы по тарификации фактически работающим членам бригады за фактически отработанное время;

3) оставшаяся часть бригадного планового фонда распределяется между членами бригады по коэффициенту трудового участия (далее – КТУ).

Принципы и порядок установления КТУ утверждается руководителем учреждения по представлению бригадира с указанием показателей, применяемых при исчислении коэффициента трудового участия.

7.7. Применение бригадной формы организации и оплаты труда не лишает членов бригады права на выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в коллективном договоре, но не включенных в состав бригадного фонда.

7.8. Работникам, включенным в бригаду, доплаты за совмещение профессий (должностей) и расширение зоны обслуживания по должностям, включенным в состав бригады, не производятся.

7.9. Доплаты за работу в ночное время, за сверхурочную работу, за работу в праздничные и выходные дни производятся в установленном порядке, и не включаются в бригадный заработок при распределении по КТУ.

Форма типового бригадного договора изложена в приложении 9 к настоящему Примерному положению.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.2. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленная в соответствии с настоящим Примерным положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда работников, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

При учете времени, фактически отработанного медицинским работником учреждения, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника за соответствующий период.

8.4. Оплата труда работников за счет доходов, полученных от оказания платных медицинских услуг и иных доходов, не противоречащих законодательству Российской Федерации, осуществляется на основании Положений об оплате труда работников учреждений, утвержденных в соответствии с порядком, утвержденным законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края.

9. Планирование фонда оплаты труда в учреждениях

9.1. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований бюджета Ставропольского края, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

9.2. Планирование фонда оплаты труда (далее - ФОТ) работников учреждений осуществляется на основании тарификационных списков работников учреждений. Порядок проведения тарификации работников учреждений приведен в приложении 10 к настоящему Примерному положению.

9.3. В разрезе каждой профессиональной квалификационной группы персонала и разряда профессий рабочих устанавливается должностной оклад, ставка по каждому квалификационному уровню на одну должность (профессию) по тарификации. Полученная величина умножается на число ставок должностей (профессий) и на 12 месяцев. Количество ставок по тарификационным спискам должно соответствовать количеству должностей по штатному расписанию.

9.4. Для определения планового основного ФОТ суммируются данные по всем категориям персонала: оклады (должностные оклады), повышение окладов (должностных окладов) по занимаемой должности в зависимости от отнесения к квалификационному уровню, надбавка за квалификационную категорию, за наличие ученой степени и почетного звания, надбавка к окладам (должностным окладам) специалистам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, выплаты работникам и рабочим, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, надбавку за работу со сведениями, составляющими государственную тайну. Полученная величина умножается на 12 месяцев.

9.5. Дополнительный ФОТ включает в себя:

ФОТ на доплаты за работу в ночное время, рассчитываемый на год в соответствии с пунктом 3.3.3 Примерного положения;

ФОТ на оплату работы в выходные и нерабочие праздничные дни, рассчитываемый на год в соответствии с пунктом 3.3.6 Примерного положения;

выплаты за качество выполняемых работ, в расчете на год в соответствии с пунктом 4.4 положения;

надбавку за стаж непрерывной работы в соответствии с п. 4.5 Примерного положения, по данным тарификационных списков в расчете на год;

надбавку к должностным окладам, ставкам отдельным категориям работников учреждений, в расчете на год, определенную в соответствии с пунктом 4.3.2 Примерного положения с учетом условий и показателей, определяющих установление данной надбавки в учреждении здравоохранения.

9.6. Планирование средств на стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с подпунктом 4.4 Примерного положения осуществляется в следующих размерах:

по абзацу 1 в размере 18 процентов к общему ФОТ работников, сформированному за счет средств бюджета Ставропольского края и средств обязательного медицинского страхования, за предыдущий год;

по абзацам 3, 4, 5, 6 в размере 10000 рублей, 5000 рублей, 3500 рублей, 2500 рублей в месяц по соответствующим категориям работников в расчете на 1 штатную должность.

9.7. При планировании средств на установление надбавки отдельным категориям работников в соответствии с подпунктом 4.3.2 Примерного положения устанавливаются средние величины значений в расчете на штатную должность.

9.8. Плановый ФОТ по учреждению определяется суммированием го-

довых значений всех фондов с учетом численности в подразделениях.

9.9. Планирование средств на выплату других видов оплаты труда устанавливается в процентах к плановому основному ФОТ в следующих размерах:

различные виды премий - 8 процентов;

ФОТ для замены лиц, уходящих в отпуск, расчет которого производится в соответствии с Перечнем должностей, подлежащих замене на период ежегодного отпуска, утвержденный приказом министерства, путем деления фонда заработной платы по тарификации в разрезе категорий персонала на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) и умножения полученной величины на продолжительность отпуска в календарных днях;

планирование средств на оплату труда работников учреждений, расположенных в пустынной и безводной местности, согласно п. 3.6 Примерного положения производится к общему ФОТ.

При тарификации вакантных должностей (ставок) устанавливаются:

должностные оклады в зависимости от отнесения их к профессионально-квалификационным группам;

по окладам, относящимся к профессиям рабочих, - средняя величина окладов в зависимости от требований, предъявляемых к составу выполняемой работы по единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих;

средний размер надбавки, с округлением до целого числа в большую сторону:

за квалификационную категорию 8 процентов $((0 + 5 + 10 + 15) / 4 = 7,5)$;

за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения 17 процентов $((0 + 20 + 30) / 3 = 16,7)$;

средний размер надбавки к должностным окладам, ставкам отдельным категориям работников:

58 процентов при величине надбавки от 15 до 100 процентов;

38 процентов при величине надбавки от 25 до 50 процентов;

средний размер выплаты к окладу (должностному окладу) за качество выполняемых работ:

50 процентов при величине надбавки от 50 процентов;

30 процентов при величине надбавки от 30 процентов;

20 процентов при величине надбавки от 20 процентов;

10 процентов при величине надбавки от 10 процентов;

10000 рублей при величине надбавки до 10000 рублей;

5000 рублей при величине надбавки до 5000 рублей;

3500 рублей при величине надбавки до 3500 рублей;

2500 рублей при величине надбавки до 2500 рублей.

9.10. Индексация ФОТ работников учреждений на очередной финансовый год осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ставропольского края.

9.11. Планирование ФОТ за счет средств от предпринимательской и

иной приносящей доход деятельности осуществляется в соответствии с методическими рекомендациями по порядку предоставления платных медицинских услуг медицинскими организациями государственной системы здравоохранения Ставропольского края, утвержденными приказом министерства здравоохранения Ставропольского края от 02 апреля 2014 г. № 01-05/218.

Приложение 1

к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных
и автономных учреждений
здравоохранения Ставро-
польского края

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов медицинских и фармацевтических работников по профессиональным квалификационным группам

Профессиональные квалификационные группы	Рекомендуемый должностной оклад по первому квалифи- кационному уровню ПКГ, рублей
1	2
Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	4481
Средний медицинский и фармацевтический персонал	5461
Врачи и провизоры	6385
Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)	8120
Должности специалистов второго уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг	4481
Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг	5776

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов работников основного персонала

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Рекомендуемый должностной оклад по ПКГ, рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Санитарка, санитарка (мойщица), младшая медицинская сестра по уходу за больными, фасовщица, сестра-хозяйка	4481

1	2
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень	
Продавец оптики; инструктор по трудовой терапии; младший фармацевт; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор гигиенист стоматологический; инструктор-дезинфектор; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; медицинская сестра стерилизационной	5461
2 квалификационный уровень	
Лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант; помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача - эпидемиолога); помощник энтомолога	5461
3 квалификационный уровень	
Медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра патронажная; медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; зубной техник; фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; медицинская сестра участковая; медицинский лабораторный техник; фармацевт; медицинский оптик-оптометрист; медицинская сестра пунктов (отделений) медицинской помощи на дому, медицинская сестра по массажу	5461
4 квалификационный уровень	
Акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра-анестезист; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики; фельдшер, медицинская сестра выездной бригады станций (отделений) скорой медицинской помощи; фельдшер-лаборант; зубной врач; медицинский технолог	5461
5 квалификационный уровень	
Старшие: фармацевт, медицинская сестра, акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник; заведующий молочной кухней; заведующий аптекой лечебно - профилактического учреждения; фельдшер, акушерка фельдшерско-акушерских пунктов, старший фельдшер выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи; заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования; заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер (акушерка, медицинская сестра); заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра)	5461

1	2
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
1 квалификационный уровень	
Врач-стажер, провизор-стажер	6385
2 квалификационный уровень	
Врачи-специалисты, провизор-технолог, провизор-аналитик (кроме врачей – специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням)	6385
3 квалификационный уровень	
Врачи-терапевты участковые; врачи-педиатры участковые; врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений, станций (отделений) скорой медицинской помощи и учреждений социально-медицинской экспертизы; врач отделения плановой экстренной консультативной помощи станции (отделения) санитарной авиации, врачи общей практики (семейные врачи), кроме врачей-специалистов, отнесенных к 4 квалификационному уровню	6385
4 квалификационный уровень	
Врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; врач-трансфузиолог отделений гравитационной хирургии крови; врач анестезиолог-реаниматолог стационара лечебно-профилактического учреждения; врач-патологоанатом; врач-неонатолог отделений (палат) для новорожденных детей; старший врач; старший провизор; провизор контрольно-аналитической лаборатории; провизор: центра фармацевтического надзора, контроля качества и сертификации лекарственных средств; врач судебно-медицинский эксперт, кроме ведущего амбулаторный прием. Для врачей-специалистов хирургического профиля, оказывающих специализированную хирургическую помощь в специализированных государственных учреждениях здравоохранения	6385
Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	
1 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом) (кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров с числом врачебных или провизорских должностей до шести)	8120
2 квалификационный уровень	

1	2
Заведующий (начальник) структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом) с числом врачебных или провизорских должностей свыше шести (роте заведующих отделениями хирургического профиля стационаров)	8120
Заведующий отделением хирургического профиля стационаров с числом врачебных должностей до шести	
Заведующий отделением хирургического профиля стационаров с числом врачебных должностей свыше шести	8120
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
Социальный работник	4481
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
1 квалификационный уровень	
Инструктор - методист по лечебной физкультуре при стаже работы от 3 до 7 лет	5776
2 квалификационный уровень	
Инструктор - методист по лечебной физкультуре при стаже работы от 7 до 10 лет Химик-эксперт учреждения здравоохранения; медицинский психолог, биолог, зоолог, энтомолог, эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений Инструктор-методист по лечебной физкультуре при стаже работы свыше 10 лет	5776
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
Заведующий отделением (социальной службой), лабораторией	7345

Приложение 2

к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных
и автономных учреждений
здравоохранения Ставро-
польского края

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих по профессиональным квалификационным группам, педагогических работников

Профессиональные квалификационные группы	Рекомендуемый должностной оклад по первому квалификационному уровню ПКГ, рублей
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	3812
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	5182
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	5897
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	6731

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы, и квалификационные уровни	Рекомендуемый должностной оклад по ПКГ, рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Агент, делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, паспортист, экспедитор, машинистка, архивариус, комендант	3812
2 квалификационный уровень	
Старший кассир	3812
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	

1	2
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам, диспетчер, секретарь руководителя, художник, библиотекарь в библиотеках, являющихся структурными подразделениями учреждений здравоохранения	5182
Техники всех специальностей без категории	
2 квалификационный уровень	
Старший: инспектор по кадрам, диспетчер	5182
Техники всех специальностей второй категории	
Заведующие: канцелярией, складом, хозяйством, прачечной, архивом	
3 квалификационный уровень	
Техники всех специальностей первой категории	5182
Заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)	
4 квалификационный уровень	
Старший техник, механик	5182
5 квалификационный уровень	
Начальник гаража	5182
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Без категории: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрист-консульт, специалист по кадрам	5897
2 квалификационный уровень	
II категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрист-консульт	5897
3 квалификационный уровень	
I категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрист-консульт	5897
4 квалификационный уровень	

1	2
Ведущие: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрист-консульт	5897
5 квалификационный уровень	
Заместитель главного бухгалтера	5897
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Начальники отделов: информации, кадров, планово-экономического, технического, финансового, юридического и др., заведующий медицинским складом мобилизационного резерва, имеющим площадь от 1 до 3-х тыс. кв. м или имеющим площадь до 1 тыс. кв. м, на котором размещены запасы наркотических препаратов	6731
2 квалификационный уровень	
Главные: механик, энергетик, экономист, технолог, заведующий медицинским складом мобилизационного резерва, имеющим площадь от 3 до 5 тыс. кв. м или имеющим площадь от 1 до 3-х тыс. кв. м, на котором размещены запасы наркотических препаратов	6731
3 квалификационный уровень	
Главный инженер; заведующий медицинским складом мобилизационного резерва, имеющим площадь свыше 5 тыс. кв. м или имеющим площадь от 3-х до 5 тыс. кв. м, на котором размещены запасы наркотических препаратов	6731

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов педагогических работников

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Рекомендуемый должностной оклад по ПКГ, рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	5814
2 квалификационный уровень	

1	2
Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	5814
3 квалификационный уровень	
Воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель, мастер производственного обучения	5814
4 квалификационный уровень	
Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, педагог-библиотекарь, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), учитель	5814
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
I квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно - производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	6628

Приложение 2.1

к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных
и автономных учреждений
здравоохранения Ставро-
польского края

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов о окладу по занимаемой должности в зависи-
мости от отнесения к квалификационному уровню ПКГ

Наименование должностей, входящих в профессиональные ква- лификационные группы, и квалификационные уровни	Повышающие ко- эффициенты в зави- симости от отнесе- ния к квалификаци- онному уровню
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Санитарка, санитарка (мойщица), младшая медицинская сестра по уходу за больными, фасовщица	0
Сестра-хозяйка	0,04
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень	
Продавец оптики; инструктор по трудовой терапии; младший фармацевт; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор	0,013
Гигиенист стоматологический; инструктор-дезинфектор; инст- руктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; медицинская сестра стерили- зационной	0,015
2 квалификационный уровень	
Лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант; помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспи- танию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача- эпидемиолога); помощник энтомолога	0,03
3 квалификационный уровень	
Медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра патронажная; медицинская сестра приемного	0,05

1	2
отделения (приемного покоя); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; зубной техник; фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; медицинская сестра участковая; медицинский лабораторный техник; фармацевт; медицинский оптик-оптометрист; медицинская сестра пунктов (отделений) медицинской помощи на дому,	
Медицинская сестра по массажу	0,07
4 квалификационный уровень	
Акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра-анестезист; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики; фельдшер, медицинская сестра выездной бригады станций (отделений) скорой медицинской помощи; фельдшер-лаборант; зубной врач; медицинский технолог	0,09
5 квалификационный уровень	
Старшие: фармацевт, медицинская сестра, акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник; заведующая молочной кухней; заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения; фельдшер, акушерка фельдшерско-акушерских пунктов, старший фельдшер выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи; заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования; заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер (акушерка, медицинская сестра); заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра)	0,14
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
1 квалификационный уровень	
Врач-стажер, провизор-стажер	0
2 квалификационный уровень	
Врачи-специалисты, провизор-технолог, провизор-аналитик (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням).	0,16
3 квалификационный уровень	
Врачи-терапевты участковые; врачи-педиатры участковые; врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений, станций (отделений) скорой медицинской помощи и учреждений социально-медицинской экспертизы; врач отделения плановой экстренной консультативной помощи станции (отделения) санитарной авиации, врачи общей практики (семейные врачи). Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 4 квалификационному уровню	0,19

1	2
4 квалификационный уровень	
Врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; врач-трансфузиолог отделений гравитационной хирургии крови; врач анестезиолог-реаниматолог стационара лечебно-профилактического учреждения; врач-патологоанатом; врач-неонатолог отделений (палат) для новорожденных детей; старший врач; старший провизор; провизор контрольно-аналитической лаборатории; провизор: центра фармацевтического надзора, контроля качества и сертификации лекарственных средств; врач судебно-медицинский эксперт, кроме ведущего амбулаторный прием	0,21
Для врачей-специалистов хирургического профиля, оказывающих специализированную хирургическую помощь в специализированных государственных учреждениях здравоохранения	0,30
Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	
1 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом). кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров с числом врачебных или провизорских должностей до шести	0
2 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом) с числом врачебных или провизорских должностей свыше шести (кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров)	0,06
Заведующий отделением хирургического профиля стационаров с числом врачебных должностей до шести	0,11
Заведующий отделением хирургического профиля стационаров с числом врачебных должностей свыше шести	0,25
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
Социальный работник	0,06
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	

1	2
1 квалификационный уровень	
Инструктор-методист по лечебной физкультуре при стаже работы от 3 до 7 лет	0
2 квалификационный уровень	
Инструктор-методист по лечебной физкультуре при стаже работы от 7 до 10 лет; химик-эксперт учреждения здравоохранения; медицинский психолог, биолог, зоолог, энтомолог, эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений	0,11
Инструктор-методист по лечебной физкультуре при стаже работы свыше 10 лет	0,13
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
Заведующий отделением (социальной службой), лабораторией	0

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов по занимаемой должности в зависимости от отнесения к квалификационному уровню по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы, и квалификационные уровни	Повышающие коэффициенты в зависимости от отнесения к квалификационному уровню
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Агент, делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, паспортист, экспедитор, машинистка, архивариус, комендант	0
2 квалификационный уровень	
Старший кассир	0,02
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам, диспетчер, секретарь руководителя, художник, библиотекарь в библиотеках, являющихся структурными подразделениями учреждений здравоохранения	0

1	2
Техники всех специальностей без категории	0
2 квалификационный уровень	
Старший: инспектор по кадрам, диспетчер	0,02
Техники всех специальностей второй категории	
Заведующие: канцелярией, складом, хозяйством, прачечной, архивом	
3 квалификационный уровень	
Техники всех специальностей первой категории	0,05
Заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)	
4 квалификационный уровень	
Старший техник, механик	0,07
5 квалификационный уровень	
Начальник гаража	0,10
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Без категории: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт, специалист по кадрам	0
2 квалификационный уровень	
II категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт	0,03
3 квалификационный уровень	
I категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт	0,05
4 квалификационный уровень	
Ведущие: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт	0,10
5 квалификационный уровень	
Заместитель главного бухгалтера	0,14
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	

1	2
Начальники отделов: информации, кадров, планово-экономического, технического, финансового, юридического и др., заведующий медицинским складом мобилизационного резерва, имеющим площадь от 1 до 3-х тыс. кв. м или имеющим площадь до 1 тыс. кв. м, на котором размещены запасы наркотических препаратов	0
2 квалификационный уровень	
Главные: механик, энергетик, экономист, технолог, заведующий медицинским складом мобилизационного резерва, имеющим площадь от 3 до 5 тыс. кв. м или имеющим площадь от 1 до 3-х тыс. кв. м, на котором размещены запасы наркотических препаратов	0,03
3 квалификационный уровень	
Главный инженер; заведующий медицинским складом мобилизационного резерва, имеющим площадь свыше 5 тыс. кв. м или имеющим площадь от 3 до 5 тыс. кв. м, на котором размещены запасы наркотических препаратов	0,05

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов по занимаемой должности в зависимости от отнесения к квалификационному уровню по педагогическим работникам

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Повышающие коэффициенты в зависимости от отнесения к квалификационному уровню
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	0
2 квалификационный уровень	
Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	0,05
3 квалификационный уровень	
Воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель, мастер производственного обучения	0,102
4 квалификационный уровень	
Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности	0,158

1	2
жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, педагог-библиотекарь, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), учитель	
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно - консультационным пунктом, учебной (учебно - производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	0

Приложение 3

к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных
и автономных учреждений
здравоохранения Ставро-
польского края

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов рабочих государственных бюджетных и автономных учреждений
здравоохранения Ставропольского края

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Рекомендуемые минимальные раз- меры окладов, руб.	3753	3931	4111	5182	5242	5479	5599	5956

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий высококвалифицированных рабочих, выполняющих важные и от-
ветственные работы

1. Водитель автомобиля скорой медицинской помощи.
2. Аппаратчик гидролиза.
3. Аппаратчик дегидрирования.
4. Аппаратчик экстрагирования.
5. Газосварщик.
6. Машинист холодильных установок.
7. Оптик медицинский.
8. Оператор газораспределительной станции.
9. Повар.
10. Рабочие-станочники (токари, фрезеровщики, шлифовщик).
11. Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике.
12. Слесарь по ремонту автомобилей.
13. Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования.
14. Слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей.
15. Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования.
16. Слесарь-ремонтник.
17. Слесарь-сантехник.
18. Слесарь-электромонтажник.
19. Столяр строительный (столяр).
20. Электрогазосварщик.
21. Электромеханик по лифтам.

22. Электромеханик по ремонту и обслуживанию медицинского оборудования.

23. Электромеханик по ремонту и обслуживанию электронной медицинской аппаратуры.

24. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

25. Электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи.

Примечание:

К высококвалифицированным относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом или более высокой сложности. Высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифной ставке по разряду, присвоенному рабочему, в размере до 5 процентов;

до 10 процентов водителям скорой медицинской помощи.

Приложение 4

к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных
и автономных учреждений
здравоохранения Ставро-
польского края

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

учреждений, подразделений и должностей (профессий), работа в которых дает право устанавливать выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) и размеры их выплат

№ п/п	Наименование учреждений, подразделений и должностей (профессий)
1	2
1.	Учреждения, подразделения и должности (профессии), работа в которых дает право на установление доплаты к окладам (должностным окладам) в рекомендуемом размере 15 процентов
1.1.	Инфекционные больницы, отделения, палаты и кабинеты для инфекционных больных и больных, зараженных гельминтами
1.2.	Санатории и структурные подразделения (отделения, палаты) других лечебно-профилактических учреждений для детей с поражением центральной нервной системы с нарушением функции опорно-двигательного аппарата
1.3.	Медицинский персонал учреждений (отделений, палат, кабинетов), непосредственно участвующий в оказании медицинской помощи онкологическим больным, в том числе: больным с гемобластозами и депрессиями кроветворения; больным, для которых основным методом лечения является применение больших доз химиотерапевтических препаратов
1.4.	Медицинский персонал учреждений (отделений, палат, кабинетов), непосредственно участвующий в оказании медицинской помощи кожно-венерологическим больным
1.5.	Хирургические отделения (палаты) всех профилей стационаров лечебно-профилактических учреждений, в том числе дневных стационаров, а также отделений гравитационной хирургии крови. Медицинский персонал хирургических отделений (кабинетов) всех профилей, оказывающий амбулаторную медицинскую помощь больным с гнойными хирургическими заболеваниями и осложнениями не менее 50 процентов рабочего времени в среднем в месяц
1.6.	Операционные и родовые блоки стационаров лечебно-профилактических учреждений
1.7.	Отделения, группы, палаты: анестезиологии и реанимации; реанимации и интенсивной терапии (за исключением лаборатории (группы), обеспечивающей экспресс-диагностику; гемодиализа, для лечения больных с применением метода гемодиализа, гемосорбции, плазмафереза и ультрафильтрации; для новорожденных детей; педиатрические для новорожденных детей; гериатрические

1	2
1.8.	Рентгеновские, радиологические всех профилей и рентгено-радиологические отделы (отделения, лаборатории, группы, кабинеты); отделения рентгеноударно-волнового дистанционного дробления камней (ОРУДДК); центры (отделения, кабинеты) рентгенохирургических методов диагностики и лечения
1.9.	Лаборатории, отделы, отделения по работе с живыми возбудителями инфекционных заболеваний (или больными животными); с вирусами, вызывающими заболевания; с агрессивными средами и химическими реагентами; по исследованию потенциально инфицированных материалов (биологических жидкостей и тканей); на микроскопах и полярископах с применением токсических иммерсионных жидкостей и иммерсионных объективов
1.10.	Медицинский персонал эндоскопических отделений (кабинетов), отделений (кабинетов) ультразвуковой диагностики, непосредственно участвующий в оказании лечебно-диагностической помощи
1.11.	Дома (отделения) сестринского ухода, хосписы
1.12.	Медицинский персонал постовой приемных отделений стационаров лечебно-профилактических учреждений
1.13.	Персонал централизованных стерилизационных
1.14.	<p>Должности в учреждениях здравоохранения: врач-эпидемиолог и помощник врача-эпидемиолога лечебно-профилактического учреждения (в период проведения противоэпидемических мероприятий);</p> <p>персонал станций переливания крови (центров крови), предусмотренный исключительно для работы по заготовке и хранению в замороженном состоянии компонентов крови и костного мозга;</p> <p>медицинский персонал, непосредственно работающий на лазерных установках; специалисты, обслуживающие лазерные установки;</p> <p>персонал физиотерапевтических отделений (кабинетов), бальнео- и грязелечебниц (отделений, кабинетов), предусмотренный для: работы на генераторах любой мощности (при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену; обслуживания больных в помещениях сероводородных, сернистых и углесероводородных ванн и грязей; отпуска радоновых ванн, озокеритовых процедур; работы в грязелечебницах; подогрева и подвозки грязи, приготовления искусственной сероводородной воды; постоянного обслуживания помещений сероводородных, сернистых, углесероводородных и радоновых ванн; обслуживания и текущего ремонта зданий, сооружений, оборудования и приборов физиотерапевтических лечебниц (отделений, оборудования подвалов, нагревательных приборов ваннных зданий, насосных станций, смесителей и резервуаров, трубопроводов и оголовков буровых скважин сероводородных, сернистых и углесероводородных и радоновых ванн</p> <p>врач-стоматолог детский, врач ортодонт и зубной врач детской стоматологической поликлиники (отделений, кабинета); фармацевтический персонал больничных аптек; фармацевтический персонал, занятый непосредственно расфасовкой и контролем медикаментов; фармацевтический персонал контрольно-аналитических лабораторий, непосредственно выполняющий работу по анализу лекарственных средств; медицинский дезинфектор</p>

1	2
1.15.	Персонал отделений (кабинетов) гипербарической оксигенации крови, непосредственно связанный с лечением, обслуживанием больных в барокамерах и проверкой исправности барокамеры
2.	Учреждения, подразделения и должности (профессии), работа в которых дает право на установление доплаты к окладам (должностным окладам) в рекомендуемом размере 20 процентов
2.1.	Медицинский персонал домов ребенка, групп в домах ребенка общего типа для детей: с нарушением функции опорно-двигательного аппарата и другими дефектами физического развития без нарушения психики; с органическим поражением центральной нервной системы, в том числе детскими церебральными параличами без нарушения психики; с нарушениями слуха и речи (глухонемых оглохших, тугоухих); с нарушениями речи (заикающиеся, с алалией и другими нарушениями речи); с нарушениями зрения (слепых, слабовидящих)
3.	Учреждения, подразделения и должности (профессии), работа в которых дает право на установление доплаты к окладам (должностным окладам) в рекомендуемом размере 25 процентов
3.1.	Наркологические учреждения
3.2.	Отделения, палаты, кабинеты для лечения лиц, страдающих хроническим алкоголизмом и наркоманией: наркологические отделения, палаты, кабинеты; специализированные приемные отделения лечебно-профилактических учреждений, предназначенных для оказания медицинской помощи лицам, получившим травму в результате острого алкогольного отравления или острого алкогольного психоза
3.3.	Отделения (палаты) для больных с поражением спинного мозга, сопровождающимся параличом (парезом) нижних (или верхних и нижних) конечностей и расстройством функций тазовых органов
3.4.	Лечебно-профилактические учреждения (отделения), предназначенные для детей с поражением центральной нервной системы (с органическим поражением ЦНС) с нарушением психики
3.5.	Патологоанатомические отделения лечебно-профилактических учреждений
3.6.	Бюро судебно-медицинской экспертизы
3.7.	Отделения (палаты) стационаров лечебно-профилактических учреждений для: ожоговых больных; больных крымской геморрагической лихорадкой; больных с острыми отравлениями; новорожденных недоношенных детей; лечения больных с хирургическими гнойными заболеваниями и осложнениями всех профилей. Неврологические отделения (палаты) стационаров лечебно-профилактических учреждений для больных с нарушениями мозгового кровообращения
3.8.	Средний медицинский персонал участковой службы кожно-венерологических учреждений (подразделений)
3.9.	Медицинский персонал лечебно-профилактических учреждений, в том числе санаториев и их структурных подразделений, домов ребенка, предназначенных для детей с поражением центральной нервной системы (органическим поражением центральной нервной системы) с нарушением психики

Приложение 5

к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных
и автономных учреждений
здравоохранения Ставро-
польского края

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливается выплата в рекомендуемом размере 12 процентов к окладу по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда)

Доплата устанавливается по следующим профессиям рабочих:

рабочие прачечных (стирка, сушка и глажение мягкого инвентаря (постельных принадлежностей пациентов) и спецодежды, работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств);

рабочие пищеблоков (работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарки и выпечки);

работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы;

работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ);

рабочие гаража (ремонт автомобилей, используемых на перевозках нечистот и трупов);

рабочие хозяйственной службы (газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях);

работы с применением ядохимикатов;

ремонт и очистка вентиляционных систем; работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции; вывоз мусора и нечистот; погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную; обслуживание канализационных колодцев и сетей;

уборщики служебных помещений, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов;

оператор электронно-вычислительных машин.

Приложение 6

к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных
и автономных учреждений
здравоохранения Ставро-
польского края

ПОРЯДОК

исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок

1. В стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки, засчитывается:

1.1. Работникам, указанным в пункте 4.5 Примерного положения:

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях здравоохранения, подразделениях и на отдельных должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в учреждениях здравоохранения независимо от ведомственной подчиненности, социальной защиты населения и госсанэпиднадзора;

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

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

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

время нахождения на действительной военной службе (в органах внут-

ренных дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения и социальной защиты населения не превысил 1 год.

Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

1.2. Работникам, указанным в пункте 4.5 Примерного положения, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

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

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

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

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

1.3. Работникам, предусмотренным в пункте 4.5 Положения, без каких-либо условий и ограничений:

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

1.3.1. Время непрерывной работы, как по основной должности, так и работе по совместительству на должностях врачей и среднего медицинского персонала кабинетов (отделений) дошкольно-школьных учреждений образования в случае перевода их в учреждения здравоохранения.

1.4. Стаж работы сохраняется:

При поступлении на работу в учреждения здравоохранения и социальной защиты населения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

1.4.1. Не позднее одного месяца:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

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

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пункте 4.5 Примерного положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов Госсанэпиднадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, страховых медицинских организаций, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

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

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

со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

1.4.2. Не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и для должностей, указанных в пункте 4.5 Примерного положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в пункте 4.5 Примерного положения.

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

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находивших-

ся за границей вместе с работником.

1.4.3. Не позднее трех месяцев:

после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), сокращением штатов;

со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, не считая времени переезда, а также в организациях, являющихся правопреемниками вышеуказанных федеральных органов.

1.4.4. Не позднее шести месяцев - со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

1.4.5. Не позднее одного года - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в пункте 4.5 Примерного положения.

1.4.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в пункте 4.5 Примерного положения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения здравоохранения или социальной защиты населения (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в пункте 4.5 Примерного положения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с во-

енной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения.

1.5. Стаж работы сохраняется также в случаях:

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

работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах вузов, научно-исследовательских учреждениях.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

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

1.5.1. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 1.4.1 - 1.4.5 Примерного положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

1.5.2. В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социальной защиты населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе Примерного положения.

Приложение 7

к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных
и автономных учреждений
здравоохранения Ставро-
польского края

ПРЕМИРОВАНИЕ

по итогам работы за 6 месяцев, 9 месяцев и год

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности учреждений и их руководителей должны характеризовать основную деятельность учреждения, в первую очередь выполнение государственного задания, финансово-экономическую деятельность, а также работу с кадрами.

Показатели эффективности деятельности работников зависят от удовлетворенности граждан качеством оказания медицинской помощи, отсутствием обоснованных жалоб и от соблюдения трудовой дисциплины и кодекса профессиональной этики.

Премирование заместителей руководителей, главного бухгалтера, главных: медицинских сестер, акушерок, фельдшеров государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения по итогам работы за 6 месяцев, 9 месяцев, год рекомендуется производить в сроки и не выше размеров премирования, устанавливаемых руководителю учреждения приказом министерства.

Периодичность и распределение премиальных выплат рекомендуется производить комиссией, утвержденной приказом по учреждению.

Комиссия может быть 2-х уровневой:

1 уровень - комиссия структурного подразделения. Формируется из 3-х человек: заведующий отделением, старшая медицинская сестра, профгруппорг.

Функции комиссии:

оценивает выполнение показателей эффективности работниками структурного подразделения;

оформляет решение комиссии протоколом;

знакомит под роспись работников с оценкой качества их работы.

2 уровень - комиссия учреждения. Формируется из 5 и более человек: руководитель (или его заместитель), экономист, бухгалтер, специалист отдела кадров, председатель первичной профсоюзной организации.

Функции комиссии:

распределяет премиальные выплаты по структурным подразделениям и по общебольничному персоналу;

определяет размер премии заместителям главного врача, заведующим отделениями, работникам, не входящим в структурные подразделения по ут-

вержденным критериям;

рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев показателей эффективности деятельности;

оформляет протокол о распределении премиальных выплат и передает его ответственным лицам для подготовки приказа.

Механизмы распределения премиальных выплат конкретным работникам могут быть разными, в частности на основе бальной оценки.

Для расчета стоимости балла может применяться пропорция 3/2/1 - врачи/средний медицинский персонал/младший медицинский персонал.

Что означает:

к врачам применяется повышающий коэффициент 3;

к среднему медицинскому персоналу - 2;

к младшему медицинскому персоналу - 1.

Количество соответствующих работников (врачей, среднего медицинского персонала, младшего медицинского персонала) умножается на соответствующий коэффициент.

При премировании по итогам работы за 6 месяцев, 9 месяцев, год учитывается:

выполнение плановых показателей работы учреждения, подразделений; успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

Работнику, отработавшему неполный период, за который выплачивается премия, премия выплачивается за фактически отработанное время, за исключением работников, уволенных из учреждения до окончания периода, за который производится премирование.

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание, нарушившие правила внутреннего трудового распорядка учреждения, работники, которые в течение учетного периода не исполняли должным образом свои обязанности, не внесли свой трудовой вклад в исполнение функций подразделения, учреждения.

Не подлежит премированию также работник, из-за которого своевременно не была исполнена функция подразделения, учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы за 6 месяцев, 9 месяцев, год производятся при наличии экономии фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников финансирования.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
амбулаторно-поликлинического учреждения**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.	Выполнение государственного задания	100% от 95% до 100% менее 95%	+3 +1 0	ежеквартально
2.	Доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений	30% и более от 25% до 30% менее 25%	+2 +1 0	ежеквартально
3.	Запущенность онкологических заболеваний	менее 30% 30% и более	+1 0	ежеквартально
4.	Наличие обоснованных жалоб	отсутствие 1 и более	+1 0	ежеквартально
5.	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	68% и более опрошенных менее 68%	+1 0	ежеквартально
6.	Выполнение планов по достижению соотношений заработной платы по всем категориям медицинских работников к средней заработной плате в субъекте	от 100% до 110% менее 100%	+1 -1	ежеквартально
7.	Укомплектованность врачебным персоналом (в % от штатной численности)	80% и более менее 80%	+1 0	ежеквартально
8.	Укомплектованность средним медицинским персоналом (в % от штатной численности)	80% и более менее 80%	+1 0	ежеквартально

Примечание:

Премирование заместителей руководителей, главного бухгалтера, главных: медицинских сестер, акушерок, фельдшеров учреждения не производится в следующих случаях:

- а) выполнения государственного задания ниже 95%;
- б) выявления нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были допущены указанные нарушения;
- в) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

г) выявления в учреждении нарушения правил противопожарной безопасности;

д) наличия фактов нарушений при осуществлении лицензионных видов деятельности учреждения, по результату за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были допущены указанные нарушения.

Таблица 2

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности амбулаторно-поликлинического учреждения (детская поликлиника)

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	2	3	4	5
1.	Выполнение государственного задания	100% от 95% до 100% менее 95%	+3 +1 0	ежеквартально
2.	Доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений	30% и более от 25% до 30% менее 25%	+2 +1 0	ежеквартально
3.	Наличие обоснованных жалоб	отсутствие 1 и более	+1 0	ежеквартально
4.	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	68% и более опрошенных менее 68%	+1 0	ежеквартально
5.	Выполнение планов по достижению соотношений заработной платы по всем категориям медицинских работников к средней заработной плате в субъекте	от 100% до 110% менее 100%	+1 0	ежеквартально
6.	Укомплектованность врачебным персоналом (в % от штатной численности)	80% и более менее 80%	+1 0	ежеквартально
7.	Укомплектованность средним медицинским персоналом (в % от штатной численности)	80% и более менее 80%	+1 0	ежеквартально
8.	Уровень охвата новорожденных ранним врачебным наблюдением (патронажем)	95% и более менее 95%	+1 0	ежеквартально
9.	Охват профилактическими прививками	95% и более от плана менее 95% от плана	+1 0	ежеквартально

Примечание:

Премирование заместителей руководителей, главного бухгалтера, главных: медицинских сестер, акушерок, фельдшеров учреждения не производится в следующих случаях:

- а) выполнения государственного задания ниже 95%;
- б) выявления нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были допущены указанные нарушения;
- в) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- г) выявления в учреждении нарушений правил противопожарной безопасности;
- д) наличия фактов нарушений при осуществлении лицензионных видов деятельности учреждения, по результату за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были допущены указанные нарушения.

Таблица 3

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
детского и взрослого стационара**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	2	3	4	5
1.	Выполнение государственного задания (количество пролеченных больных)	от 95% до 100% менее 95%	+3 0	ежеквартально
2.	Средние сроки пребывания больного на койке	от 95% до 100% норматива менее 95%	+1 0	ежеквартально
3.	Выполнение планов по достижению соотношений заработной платы по всем категориям медицинских работников к средней заработной плате в субъекте	от 100% и до 110% менее 100%	+1 0	ежеквартально
4.	Наличие обоснованных жалоб	отсутствие 1 и более	+1 0	ежеквартально
5.	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	68% и более опрошенных менее 68%	+1 0	ежеквартально

1	2	3	4	5
6.	Укомплектованность врачб-ным персоналом (в % от штатной численности)	80% и более менее 80%	+1 0	ежеквартально
7.	Укомплектованность средним медицинским персоналом (в % от штатной численности)	80% и более менее 80%	+1 0	ежеквартально

Примечание:

Премирование заместителей руководителей, главного бухгалтера, главных: медицинских сестер, акушерок, фельдшеров учреждения не производится в следующих случаях:

а) выполнения государственного задания ниже 95%;

б) выявления нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были допущены указанные нарушения;

в) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

г) выявления в учреждении нарушений правил противопожарной безопасности;

д) наличия фактов нарушений при осуществлении лицензионных видов деятельности учреждения, по результату за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были допущены указанные нарушения.

Таблица 4

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности обособленного подразделения скорой медицинской помощи (станции)

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	2	3	4	5
1.	Процент вызовов со временем доезда до 20 минут	80% и более менее 80%	+1 0	ежеквартально
2.	Доля расхождения диагноза скорой медицинской помощи от приемного отделения медицинского учреждения	менее 10% от 10% до 15% 15% и более	+2 +1 0	ежеквартально
3.	Наличие обоснованных жалоб	отсутствие 1 и более	+1 0	ежеквартально

1	2	3	4	5
4.	Выполнение планов по достижению соотношений заработной платы по всем категориям медицинских работников к средней заработной плате в субъекте	от 100% и до 110% менее 100%	+1 0	ежеквартально
5.	Укомплектованность врачебным персоналом (в % от штатной численности)	80% и более менее 80%	+1 0	ежеквартально
6.	Укомплектованность средним медицинским персоналом (в % от штатной численности)	80% и более менее 80%	+1 0	ежеквартально

Примечание:

Премирование заместителей руководителей, главного бухгалтера, главных: медицинских сестер, акушерок, фельдшеров учреждения не производится в следующих случаях:

а) выявления нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были допущены указанные нарушения;

б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

в) выявления в учреждении нарушений правил противопожарной безопасности;

г) наличия фактов нарушений при осуществлении лицензионных видов деятельности учреждения, по результату за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были допущены указанные нарушения.

Таблица 5

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего хирургического отделения стационара

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	2	3	4	5
1.	Выполнение плановых показателей отделения (количество пролеченных больных)	от 95% до 100% менее 95%	+3 0	ежеквартально
2.	Оперативная активность	70% и более от 50% до 70% менее 50%	+2 +1 0	ежеквартально

1	2	3	4	5
3.	Гнойно-септические осложнения после плановых операций (кроме стационаров терапевтического профиля)	отсутствие 1 и более	+1 0	ежеквартально
4.	Повторная госпитализация в течение 90 дней	отсутствие 1 и более	+1 0	ежеквартально
5.	Наличие обоснованных жалоб	отсутствие 1 и более	+1 0	ежеквартально
6.	Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	отсутствие 1 и более	+1 0	ежеквартально

Премирование заведующему отделением не производится в следующих случаях:

- а) выполнения плановых показателей отделения ниже 95%;
- б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- в) выявления фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

Таблица 6

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего терапевтического отделения стационара

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.	Выполнение плановых показателей отделения (количество пролеченных больных)	от 95% до 100% менее 95%	+3 0	ежеквартально
2.	Расхождение клинического и патологоанатомического диагнозов	отсутствие 1 и более	+1 0	ежеквартально
3.	Осложнения от проведенных лечебно-диагностических манипуляций	отсутствие 1 и более	+1 0	ежеквартально
4.	Повторная госпитализация в течение 90 дней	отсутствие 1 и более	+1 0	ежеквартально
5.	Наличие обоснованных жалоб	отсутствие 1 и более	+1 0	ежеквартально
6.	Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	отсутствие 1 и более	+1 0	ежеквартально

Премирование заведующему отделением не производится в следующих случаях:

- а) выполнения плановых показателей отделения ниже 95%;
- б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- в) выявления фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

Таблица 7

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
врача-терапевта участкового, врача ОВП

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.	Выполнение государственного задания	100%	+3	ежемесячно
		от 95% до 100%	+1	
		менее 95%	0	
2.	Доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений	30% и более	+2	ежемесячно
		от 25% до 30%	+1	
		менее 25%	0	
3.	Уровень госпитализации населения на участке	менее 18%	+1	ежемесячно
		18% и более	0	
4.	Наличие обоснованных жалоб	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
5.	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	68% и более опрошенных	+1	ежемесячно
		менее 68%	0	
6.	Отсутствие запущенных случаев онкологических заболеваний (в части управляемых причин)	отсутствие	+2	ежемесячно
		1 и более	-1	
7.	Отсутствие осложнений и декомпенсированных форм СД (в части управляемых причин)	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
8.	Охват взрослого населения диспансерным наблюдением (подлежащих)	97% и более	+1	ежемесячно
		менее 97%	0	

Премирование врача-терапевта участкового, врача ОВП не производится в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

б) выявления фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

Таблица 8

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача-педиатра участкового

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.	Выполнение государственного задания	100% от 95% до 100% менее 95%	+3 +1 0	ежемесячно
2.	Процент охвата профилактическими осмотрами детей декретированных возрастов	95% и более менее 95%	+2 0	ежемесячно
3.	Процент активных посещений на дому	40% и более менее 40%	+1 0	ежемесячно
4.	Наличие обоснованных жалоб	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
5.	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	68% и более опрошенных менее 68%	+1 0	ежемесячно
6.	Процент посещений новорожденных в первые три дня после выписки из р/д	95% и более менее 95%	+2 0	ежемесячно
7.	Индекс здоровья годовичков	30% и более менее 30%	+1 0	ежемесячно
8.	Полнота охвата диспансерным наблюдением по нозологическим формам	90% и более менее 90%	+1 0	ежемесячно

Премирование врача-педиатра участкового не производится в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- б) выявления фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
врача (фельдшера) скорой помощи**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.	Расхождение диагноза установленного врачом (фельдшером) от диагноза установленного в приемном отделении медицинского учреждения	менее 10%	+2	ежемесячно
		от 10% до 15%	+1	
		15% и более	0	
2.	Нарушение медицинской этики и деонтологии	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
3.	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
4.	Обоснованные жалобы	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	

Премирование врачу (фельдшеру) скорой помощи не производится в следующих случаях:

- а) необоснованного отказа в оказании скорой медицинской помощи;
- б) выявления фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи;
- в) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

Таблица 10

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
врача стационара**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	2	3	4	5
1.	Осложнение основного заболевания (количество пациентов с осложнением от общего количества пациентов)	отсутствие	+2	ежемесячно
		менее 5 %	+1	
		5% и более	0	
2.	Расхождение клинических и патологоанатомических диагнозов	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
3.	Нарушение медицинской этики и деонтологии	отсутствие случаев	+1	ежемесячно
		1 и более	0	

1	2	3	4	5
4.	Обоснованные жалобы	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
5.	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно

Премирование врачу стационара не производится в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- б) выявления фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

Таблица 11

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача-хирурга стационара

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.	Осложнение основного заболевания (количество пациентов с осложнением от общего количества пациентов)	отсутствие менее 5% 5% и более	+2 +1 0	ежемесячно
2.	Расхождение клинических и патологоанатомических диагнозов	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
3.	Нарушение медицинской этики и деонтологии	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
4.	Обоснованные жалобы	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
5.	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
6.	Хирургическая активность	70% и более от 50% до 70% менее 50%	+2 +1 0	ежемесячно
7.	Гнойно-септические осложнения после плановых операций	отсутствие наличие	+1 0	ежемесячно

Премирование врачу-хирургу стационара не производится в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 б) выявления фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

Таблица 12

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
 среднего медицинского персонала стационара**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	выполнение 1 и более нарушений	+1 0	ежемесячно
2.	Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	соблюдение 1 и более нарушений	+1 0	ежемесячно
3.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	соблюдение 1 и более нарушений	+1 0	ежемесячно
4.	Нарушение медицинской этики и деонтологии	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно

Премирование среднему медицинскому персоналу стационара не производится в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 б) выявления фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Таблица 13

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
 младшего медицинского персонала стационара**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	соблюдение 1 и более нарушений	+1 0	ежемесячно
2.	Нарушение медицинской этики и деонтологии	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
3.	Выполнение функций по сопровождению и транспортировке больных	выполнение 1 и более нарушений	+1 0	ежемесячно

Премирование младшему медицинскому персоналу стационара не производится в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- б) выявления фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

Приложение 8

к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных
и автономных учреждений
здравоохранения Ставро-
польского края

ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК

отнесения учреждений здравоохранения к группам по оплате труда руководителей

Группа по оплате труда руководителей учреждения здравоохранения устанавливается министерством здравоохранения Ставропольского края по следующим показателям:

1. Больничные и другие лечебно-профилактические учреждения.

1.1. Больничные и другие лечебно-профилактические учреждения, имеющие коечный фонд:

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек
I	1201 и более
II	От 801 до 1200
III	От 501 до 800
IV	От 251 до 500
V	Свыше 50 до 250

1.1.1. Группа по оплате труда руководителей центральных районных больниц, центральных городских больниц, центральных медико-санитарных частей определяется с учетом числа коек как в самих больницах (центральных медико-санитарных частях), так и в учреждениях, подведомственных им.

1.1.2. Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Ставропольского края «Ставропольская краевая клиническая больница» и государственное бюджетное учреждение здравоохранения Ставропольского края «Краевая детская клиническая больница» относятся к первой группе по оплате труда руководителей.

1.1.3. Больничные и другие лечебно-профилактические учреждения, имеющие коечный фонд, в составе которых созданы диагностические (клинико-диагностические центры), а также городские больницы скорой медицинской помощи и дорожные больницы, относятся на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по показателям, предусмотренным в подпункте 1.1.

1.2. Психиатрические, психоневрологические, наркологические учреждения и санатории, санатории-профилактории, специализированные санаторные детские лагеря круглогодичного действия:

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек
I	2001 и более
II	От 1501 до 2000
III	От 1001 до 1500
IV	От 501 до 1000
V	Свыше 50 до 500

Санатории, подведомственные министерству, относятся к III группе по оплате труда руководителей.

2. Родильные дома, дома ребенка, перинатальные центры, центры планирования семьи и репродукции

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

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

3. Амбулаторно-поликлинические учреждения и другие учреждения здравоохранения, не имеющие коечного фонда круглосуточного пребывания, в том числе станции скорой медицинской помощи (кроме учреждений, предусмотренных в пунктах 4 - 8 настоящего приложения):

Группы по оплате труда руководителей	Число врачебных должностей
I	301 и более
II	от 221 до 300
III	от 151 до 220
IV	от 66 до 150
V	от 8 до 65

3.1. Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Ставропольского края «Бюро судебно-медицинской экспертизы» относится ко второй группе по оплате труда руководителей.

3.2. При определении величины показателя группы по оплате труда руководителей бюро медицинской статистики и медицинских информационно-аналитических центров учитываются должности самих руководителей, их заместителей, врачей-специалистов и специалистов с высшим немедицин-

ским образованием (программистов, инженеров, экономистов), в том числе руководителей структурных подразделений.

3.3. Группы по оплате труда руководителей центральных районных поликлиник определяются с учетом врачебных должностей, как в самих центральных районных поликлиниках, так и во всех учреждениях, являющихся структурными подразделениями центральных районных поликлиник.

3.4. Амбулаторно-поликлинические учреждения, в составе которых созданы диагностические центры (клинико-диагностические центры), относятся на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по показателям, предусмотренным в пункте 3.

3.5. Больничные учреждения, имеющие в своем составе амбулаторно-поликлинические подразделения (диспансеры, имеющие стационары), которые по показателям, предусмотренным пунктом 3, могут быть отнесены к той же или более высокой группе по оплате труда, чем это предусмотрено подпунктами 1.1, 1.2 и 2, относятся по оплате труда руководителей по более высокому показателю с увеличением на одну группу.

3.6. При определении величины показателя «число врачебных должностей» учитываются должности самих руководителей, их заместителей - врачей, врачей - руководителей структурных подразделений, врачей (включая врачебные должности, которые содержатся за счет внебюджетных средств), врачей-стажеров, зубных врачей, медицинских психологов. Должности учитываются только в целых числах, дробная часть не учитывается.

3.7. Центры медицинской профилактики относятся к V группе по оплате труда руководителей.

3.8. Государственное автономное учреждение здравоохранения Ставропольского края «Краевой клинический специализированный уроandroлогический центр» относится к V группе по оплате труда руководителей.

3.9. Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Ставропольского края «Станция скорой медицинской помощи» города Невинномысска относится к IV группе по оплате труда руководителей.

3.10. Государственное автономное учреждение здравоохранения Ставропольского края «Краевая бальнеологическая лечебница» относится к V группе по оплате труда руководителей.

3.11. Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Ставропольского края «Территориальный центр медицины катастроф Ставропольского края» - к III группе по оплате труда руководителей.

3.12. Медицинские диагностические центры городов с населением до одного млн. человек и Ставропольского края с населением до трех млн. человек относятся к первой группе по оплате труда руководителей.

3.13. Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Ставропольского края «Медицинский информационно - аналитический центр» относится к III группе по оплате труда руководителей.

3.14. Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Ставропольского края «Станция скорой медицинской помощи» города Ставрополя относится к I группе по оплате труда руководителей.

4. Станции переливания крови.

4.1. Заготавливающие плазму методом плазмафереза

Группы по оплате труда руководителей	Количество заготовленной плазмы (тыс. литров в год)
I	11 и более
II	от 6 до 11
III	от 2 до 6
IV	от 0,5 до 2

4.2. Станции переливания крови, только заготавливающие кровь, в объеме не менее 2 тыс. литров в год, относятся к V группе по оплате труда руководителей.

4.3. Станции переливания крови, не производящие фракционирование белков плазмы (или перерабатывающие плазму фракционированием менее 5 тыс. литров в год), относятся к I - IV группам по оплате труда руководителей по показателям, предусмотренным в подпункте 4.1, при условии переработки не менее 85 процентов общего объема крови (с учетом крови, полученной из других учреждений) и производства не менее 300 доз эритроцитной взвеси, концентрата тромбоцитов не менее 300 доз (при наличии пластиковой тары), не менее 250 литров свежзамороженной плазмы, производство свежзамороженной плазмы, полученной методом автоматического афереза, не менее 400 доз, концентрата тромбоцитов, произведенного методом автоматического афереза, не менее 500 доз. При невыполнении перечисленных условий эти станции переливания крови относятся к V группе по оплате труда руководителей.

4.4. С учетом условий, предусмотренных подпунктами 4.1 - 4.5, все станции переливания крови могут повышать группу по оплате труда суммарно (вплоть до первой) за производство:

- иммунной плазмы различной специфичности из расчета за каждую тонну суммарно в год;
- эритроцитной массы, обедненной лейкоцитами и тромбоцитами, из расчета на каждые 3 тыс. доз в год;
- размороженных эритроцитов из расчета на каждые 2 тыс. доз в год;
- концентрата тромбоцитов из расчета на каждые 2 тыс. доз в год (одна доза приготавливается из 500 мл консервированной крови);
- криопреципитата из расчета на каждые 2,5 тыс. доз в год.

По каждому перечисленному показателю группа по оплате труда руководителей может быть повышена только на одну группу.

Кроме того, станции переливания крови, перерабатывающие фракционированием 5 тыс. литров и более плазмы в год, с учетом условий, предусмотренных подпунктами 4.2, 4.4 - 4.5, могут повышать группу по оплате труда руководителей за плазму, заготовленную методом плазмафереза (для

СПК III группы за каждые 4 тонны, для СПК II группы - за каждые 5 тонн), а также за увеличение выхода альбумина из одного литра плазмы на 5 процентов от норматива, предусмотренного действующим регламентом.

5. Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Ставропольского края «Краевой медицинский центр мобрезервов «Резерв» министерства здравоохранения Ставропольского края»

Группы по оплате труда руководителей	Показатели по развертыванию больничных (госпитальных) коек, ОПМ и других формирований
I	свыше 50 тыс. коек и свыше 30 ОПМ
II	от 35 до 50 тыс. коек и от 20 до 30 ОПМ
III	от 20 до 35 тыс. коек и от 8 до 20 ОПМ
IV	от 10 до 20 тыс. коек и от 4 до 8 ОПМ
V	менее 10 тыс. коек и менее 4 ОПМ

В случае несоответствия одного из показателей группа по оплате труда устанавливается с учетом хранения имущества для станций переливания крови, имеющих задание по забору донорской крови не менее 10 тыс. литров.

При показателях ниже установленных медицинский центр «Резерв» не создается.

Медицинские центры «Резерв», в случаях размещения и хранения имущества на 10 и более медицинских складах, относится на одну группу выше.

Примечание: Для государственных лечебно-профилактических учреждений здравоохранения сохраняются группы оплаты труда руководителя, установленные на 2008 год приказом министерства здравоохранения Ставропольского края от 05.02.2008 № 01-05/25 «Об утверждении групп по оплате труда руководителей государственных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения Ставропольского края на 2008 год» и не подлежат изменению в сторону снижения при проведении мероприятий, направленных на оптимизацию сети (сокращение коечного фонда, перепрофилирование круглосуточных коек в койки дневного пребывания), проведение организационно-штатных мероприятий по сокращению штатных должностей, принимаемых руководителем учреждения при переходе на новую систему оплаты труда.

В виде исключения, за дополнительные функции, возложенные на учреждение: реализацию приоритетного национального проекта «Здоровье», постановлений Правительства Российской Федерации и Ставропольского края, реализацию федеральных, краевых и ведомственных программ, увеличение объема работ в связи с наличием филиалов, министерством здравоохранения Ставропольского края может быть установлена более высокая группа по оплате труда руководителей, определяемая по показателям пунктов 1 - 5 Приложения. Основанием для установления более высокой группы по оплате труда руководителя является ходатайство руководителя с подробным обоснованием повышения группы по оплате труда руководителя.

Приложение 9

к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных
и автономных учреждений
здравоохранения Ставро-
польского края

Форма

Типовой бригадный договор

_____ 20 г.

№ _____

Администрация медицинского учреждения _____
(полное название учреждения)

в лице _____, именуемая в дальнейшем
(должность и Ф.И.О. уполномоченного лица)

«Администрация», с одной стороны, и коллектив бригады

_____ (название подразделения)

отделения, именуемый в дальнейшем «Бригада», с другой стороны, заключи-
ли настоящий договор о нижеследующем:

1. Предмет договора

1.1. Предметом договора является организация оказания медицинской помощи населению по профилю отделения в соответствии с Положением об отделении и функциональными обязанностями работников.

1.2. Администрация поручает, а Бригада принимает на себя выполнение следующего объема работ в соответствии с утвержденным планом (нормативами):

количество пролеченных больных в месяц _____;

количество койко-дней в месяц _____;

количество дней работы койки в году _____;

средние сроки лечения больного _____

В случае изменения структуры отделения, штатов и других показателей, влияющих на объем работы, плановые показатели могут быть пересмотрены в установленном порядке, о чем заключается дополнительное соглашение к настоящему договору.

1.3. В целях выполнения всего объема работ, работники отделения создают бригаду, в состав которой входят все штатные сотрудники отделения и совместители, за исключением работников, занимающих следующие должности: _____.

Штаты бригады составляют:

врачи _____ ставок;

средний медперсонал _____ ставок;

младший медперсонал _____ ставок.

Бригадный фонд оплаты труда на момент подписания договора составляет _____ рублей. Размер бригадного фонда оплаты труда может корректироваться в случае изменения состава членов бригады, их квалификации, изменения штатного расписания и в других ситуациях, ведущих к изменению фонда оплаты труда.

1.4. Настоящее положение определяет порядок распределения фонда оплаты труда бригады, подлежащего распределению по КТУ:

Из рассчитанного планового фонда оплаты труда бригады:

1) формируется резервный фонд на оплату ежегодных оплачиваемых отпусков;

2) производится выплата заработной платы по тарификации фактически работающим членам бригады за фактически отработанное время;

3) оставшаяся часть бригадного планового фонда распределяется между членами бригады по КТУ.

1.5. Руководство бригады осуществляет бригадир.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Бригада имеет право:

2.1.1. Обсуждать и принимать решение о личном вкладе каждого члена бригады в трудовой процесс в размере доплат (на основе КТУ) в соответствии с приложением 1 к настоящему договору).

2.1.2. Ходатайствовать о наложении взысканий за невыполнение функциональных обязанностей, нарушение инструкции по охране труда и технике безопасности, трудовой дисциплины.

2.1.3. Выходить с предложениями о выборе бригадира или о его переизбрании.

2.1.4. Выдвигать предложения по вопросам совершенствования организации труда, его условий.

2.2. Бригада обязана:

2.2.1. Выполнять объем работ указанный в п. 1.2. настоящего договора, условия настоящего договора.

2.2.2. Обеспечивать высокое качество выполнения работ.

2.2.3. Рационально использовать приборы, оборудование, материалы и обеспечивать их сохранность.

2.2.4. Соблюдать трудовую дисциплину и требования охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты.

2.2.5. Оказывать друг другу помощь в работе, своевременно и точно выполнять задания и указания бригадира по производственным вопросам.

2.2.6. Ежемесячно подавать отчет о работе с указанием объемных показателей и обоснованием выплаты доплат по КТУ.

2.3. Бригадир обязан:

2.3.1. Осуществлять руководство бригадой и контроль за объемом, качеством и своевременностью выполнения работ членами бригады.

2.3.2. Организовывать работу бригады (определять конкретные рабочие места каждого члена бригады, номенклатуру и объем выполняемых работ).

2.3.3. Своевременно и в полном объеме вести документацию бригады, передавать ее на утверждение и оплату.

2.3.4. Знать организацию и оплату труда в бригаде.

2.3.5. Своевременно доводить задания до членов бригады, производить их расстановку в соответствии с производственной необходимостью и квалификацией.

2.3.6. Контролировать соблюдение членами бригады порядка и сроков выполнения заданий.

2.3.7. Контролировать качество работы членов бригады, принимать меры по предупреждению и исправлению обнаруженных дефектов и недостатков силами бригады.

2.3.8. Обеспечивать соблюдение членами бригады трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, пожарной безопасности;

2.3.9. Приостанавливать работу в тех случаях, когда нарушение правил техники безопасности может повлечь за собой угрозу здоровью или жизни работников, немедленно сообщая об этом вышестоящему руководителю.

2.3.10. Немедленно сообщать ответственным лицам о случаях производственного травматизма, простоях, нарушениях трудовой и производственной дисциплины членами бригады;

2.3.11. Вести документально учет трудового вклада каждого члена бригады.

2.4. Администрация обязана:

2.4.1. Создать необходимые условия для нормальной работы бригады.

2.4.2. Производить оплату труда работников в соответствии с тарификацией.

2.4.3. Выплачивать бригаде весь фонд заработной платы бригады (включая вакантный фонд) при условии выполнения бригадой возложенных на нее обязанностей.

2.4.4. Производить дополнительную оплату труда в соответствии с действующим в учреждении Положением об оплате труда.

2.5. Администрация имеет право:

2.5.1. Снижать размер премий, выплат за качество выполняемых работ, доплат по КТУ, в следующих случаях:

при неполном выполнении объема работ;

при наличии нарушений трудовой дисциплины, техники безопасности, санэпидрежима, упущений в работе;

с учетом интегрального коэффициента качества.

3. Оплата труда в бригаде

3.1. Бригадир производятся доплата за руководство бригадой в размере 10% оклада (должностного оклада).

3.2. Для оплаты труда работников бригады образуется фонд заработной платы исходя из количества должностей работников, включенных в бригаду.

3.3. Трудовая активность каждого члена бригады находит отражение в КТУ, который определяется ежемесячно на общем собрании бригады, по

разработанным критериям в соответствии с приложением 1 к настоящему договору.

3.4. Работникам, включенным в бригаду, доплаты за совмещение профессий и расширение зоны обслуживания по должностям, включенным в состав бригады, не производятся.

3.5. Применение бригадной формы организации и оплаты труда не лишает членов бригады права на выплаты стимулирующего характера, предусмотренные действующим в учреждении Положением об оплате труда, но не включенные в состав бригадного фонда.

3.6. Доплаты: за работу в ночное время, сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, производятся в установленном порядке и не включаются в бригадный заработок при распределении по КТУ.

4. Ответственность сторон

4.1. В случае несоблюдения условий настоящего договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

5. Срок действия договора и условия досрочного прекращения договора

5.1. Срок действия настоящего договора с 01.01.20__ г. по 31.12.20__ г.

5.2. Действие договора продляется автоматически на следующий календарный год, если ни одна из сторон не заявила письменно за 1 месяц до окончания срока действия договора о своем желании не продлевать его.

5.3. До окончания срока действия договор, может быть расторгнут, в следующих случаях:

5.3.1. По соглашению сторон.

5.3.2. Любой из сторон в одностороннем порядке, предупредив другую сторону не менее, чем за 1 месяц, при:

не выполнении другой стороной своих обязательств;
изменении источников или принципов финансирования;
в других случаях в соответствии с законодательством.

6. Подписи сторон:

Руководитель:

Члены бригады:

Согласовано:

Заместитель руководителя

по _____

Заместитель руководителя

по экономическим вопросам: _____

Председатель ПК _____ протокол от _____ № _____

Юрисконсульт _____

Приложение 10

к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных
и автономных учреждений
здравоохранения Ставро-
польского края

ПОРЯДОК

проведения тарификации работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения Ставропольского края

1. Для проведения работы по определению размеров должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов и служащих и тарифных ставок рабочих, а также размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения, установления квалификационной категории и повышений окладов, приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе:

- главный бухгалтер;
- работник, занимающийся вопросами кадров;
- начальник планово-экономического отдела (экономист);
- представитель профсоюзного органа;
- инженер по охране труда и технике безопасности;
- другие лица, привлекаемые руководителем учреждения к работе по тарификации.

Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения или назначенный им заместитель руководителя.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе положением об оплате труда работников учреждения и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ставропольского края, регулирующими вопросы оплаты труда работников здравоохранения.

Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. При необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (распределение обязанностей членов тарификационной комиссии, назначение члена комиссии, непосредственно ответственного за составление тарификационного списка, оформление протоколов и других документов, регламент работы комиссии и т.д.) утверждается председателем комиссии.

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

4. Оклады (должностные оклады) медицинских и фармацевтических работников, специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основании отнесения руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам.

5. Оклады рабочих определяется по разрядам тарифной сетки (в рублях), установленного работнику тарификационной комиссией.

6. Тарификация работников учреждений здравоохранения проводится по формам тарификационного списка № 1, № 2, № 3 и № 4:

6.1. По форме тарификационного списка № 1 проводится тарификация: руководителя учреждения, главного бухгалтера и их заместителей, главной медицинской сестры (фельдшера, акушерки).

6.2. По форме тарификационного списка № 2 проводится тарификация медицинского и фармацевтического персонала, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений здравоохранения из числа медицинских и фармацевтических работников.

6.3. По форме тарификационного списка № 4 проводится тарификация служащих, в том числе специалистов, и технических исполнителей.

Специалистам: инженер, экономист, бухгалтер и др. устанавливается должностное категорирование, которое предусматривает наименование, например: «инженер второй категории», «инженер первой категории», «ведущий инженер». Им не присваивается квалификационная категория.

6.4. По форме тарификационного списка № 3 проводится тарификация рабочих.

7. Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения.

8. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данном учреждении, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

9. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям рассчитывается исходя из окладов (должностных окладов), установленных для работников по профессионально-квалификационным группам, по профессиям рабочих исходя из средних тарифных ставок и повышения за работу с вредными и (или) опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда.

По вакантным должностям определяется средний размер надбавок за наличие квалификационной категории.

Определяется средний размер надбавок за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения по соответствующим должностям служащих и профессиям рабочих.

10. Исходные данные для установления должностного оклада (ставки) отдельных категорий работников вносятся в графу «Дополнительные сведения», а именно:

- количество штатных должностей врачей, провизоров, среднего медицинского, фармацевтического и другого персонала, от числа которых устанавливается должностной оклад труда руководителей структурных подразделений - врачей, провизоров, средних медицинских и фармацевтических работников;

- квалификационная категория и дата присвоения категории для руко-

водителей учреждений и их заместителей - врачей и провизоров, главных медицинских сестер (фельдшеров, акушерок);

- ученая степень;

- почетное звание;

- номер приказа, в соответствии с которым производится повышенная оплата труда высококвалифицированным рабочим.

11. Если стаж работы, дающий право на выплату надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения, в течение предстоящего года у работника меняется, то при тарификации его стаж следует указать двумя строками: на момент тарификации и на дату изменения стажа, которая вносится в графу «Дополнительные сведения».

12. Формы тарификационных списков не предусматривают отражения в них выплат стимулирующего характера, за исключением: надбавки за стаж непрерывной работы, повышения в зависимости от отнесения к квалификационному уровню, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, надбавок отдельным категориям работников учреждений здравоохранения.

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

(полное наименование работников учреждения)

по состоянию на 01.01.____ г.

Группа по оплате труда руководителей

Должности руководителей

1.	Фамилия, имя, отчество			
2.	Наименование должности			
3.	Квалификационная категория, дата присвоения			
4.	Должностной оклад по занимаемой должности, установленный в соответствии с группой по оплате труда руководителей учреждений			
5.	Размер уменьшения оклада (в процентах) зам. руководителя, главного бухгалтера			
6.	Итого оклад по должности:			
7.	Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы (основная, совместительство)			
8.	Должностной оклад с учетом объема работы (гр. 6 x гр. 7)			
9.	в %	Выплаты к окладам (должностным окладам) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (гр. 8 x гр. 9)	Выплаты компенсационного характера	
10.	в руб.			
11.	в %	Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну (гр. 8 x гр. 11)		
12.	в руб.			
13.	в %	Надбавка к окладам (должностным окладам) специалистам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности (гр. 8 x гр. 13)		
14.	в руб.			
15.	в %	Надбавка за квалификационную категорию в процентах (гр. 8 x гр. 15)		Надбавки стимулирующего характера
16.	в руб.			
17.	в %	Надбавка за наличие ученой степени (гр. 8 x гр. 17)		
18.	в руб.			
19.	в %	Надбавка за наличие почетного звания (гр. 8 x гр. 19)		
20.	в руб.			
21.	Стаж непрерывной работы лет, месяцев, дней			

22.	в %	Надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет) (гр. 8 x гр. 22)	
23.	в руб.		
24.	Итого месячная заработная плата по тарификации (гр. 8 + гр. 10 + гр. 12 + гр. 14 + гр. 16 + гр. 18 + гр. 20 + гр. 23)		
25.	Дополнительные сведения		

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

Должности медицинского и фармацевтического персонала

1.	Фамилия, имя, отчество		
2.	Наименование должности		
3.*	Квалификационная категория, дата присвоения, для медицинских и фармацевтических работников специальность, по которой присвоена категория		
4.	Должностной оклад по профессионально-квалификационной группе		
5.	Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы (основная, совместительство)		
6.	Должностной оклад с учетом объема работы (гр. 4 x гр. 5)		
7.	коэффициент	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности в зависимости от отнесения к квалификационному уровню (гр. 6 x гр. 7)	
8.	в руб.		
9.	в %	Выплаты к окладам (должностным окладам) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (гр. 6 x гр. 9)	Выплаты компенсационного характера
10.	в руб.		
11.	в %	Надбавка к окладам (должностным окладам) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну (гр. 6 x гр. 11)	
12.	в руб.		
13.	в %	Надбавка к окладам (должностным окладам) специалистам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности (гр. 6 x гр. 13)	
14.	в руб.		
15.	в %	Надбавка за квалификационную категорию (гр. 6 x гр. 15)	Надбавки стимулирующего характера
16.	в руб.		
17.	в %	Надбавка за наличие ученой степени (гр. 6 x гр. 17)	
18.	в руб.		
19.	в %	Надбавка за наличие почетного звания (гр. 6 x гр. 19)	
20.	в руб.		
21.	Стаж непрерывной работы лет, месяцев, дней		
22.	в %	Надбавка за стаж непрерывной работы (гр. 6 x гр. 22)	
23.	в руб.		
24.	Итого месячная заработная плата по тарификации (гр. 6 + гр. 8 + гр. 10 + гр. 12 + гр. 14 + гр. 16 + гр. 18 + гр. 20 + гр. 23)		

25.	Дополнительные сведения
-----	-------------------------

* Графа 3 может быть выделена в отдельную таблицу с расшифровкой исходных данных

Ф.И.О.	Должность	Ученая степень	Почетное звание	Специализация	Квалификационная категория	Дата присвоения
--------	-----------	----------------	-----------------	---------------	----------------------------	-----------------

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

Профессии рабочих

1.	Фамилия, имя, отчество		
2.	Наименование профессии		
3.	Разряд		
4.	Оклад (тарифная ставка в соответствии с разрядом) (в руб.)		
5.	Объем работы по данной ставке (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы (основная, совместительство)		
6.	Итого оклад (тарифная ставка) с учетом объема работы (гр. 4 x гр. 5)		
7.	в %	Повышение оклада за работу в структурном подразделении (учреждении) с опасными для здоровья условиями труда (гр. 6 x гр. 7)	Выплаты компенсационного характера
8.	в руб.		
9.	в %	Выплаты к окладам (ставка) рабочих и отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (гр. 6 x гр. 9)	
10.	в руб.		
11.	Стаж непрерывной работы лет, месяцев, дней		
12.	в %	Надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет) (гр. 6 x гр. 14)	Надбавки стимулирующего характера
13.	в руб.		
14.	Итого месячная заработная плата по тарификации (гр. 6 + гр. 8 + гр. 10 + гр. 13)		
15.	Дополнительные сведения		

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

Должности служащих (специалисты и технические исполнители)

1.	Фамилия, имя, отчество		
2.	Наименование должности		
3.	Должностная категория, дата присвоения		
4.	Должностной оклад по профессионально-квалификационной группе		
5.	Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы (основная, совместительство)		
6.	Месячный должностной оклад с учетом объема работы (гр. 4 x гр. 5)		
7.	коэффициент	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности в зависимости от отнесения к квалификационному уровню (гр. 6 x гр. 7)	
8.	в руб.		
9.	в %	Доплата к окладам (должностным окладам) за работу в структурном подразделении (учреждении) с опасными для здоровья условиями труда (гр. 6 x гр. 9)	Выплаты компенсационного характера
10.	в руб.		
11.	в %	Выплаты к должностным окладам (ставкам) рабочих и отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (гр. 6 x гр. 11)	
12.	в руб.		
13.	в %	Надбавка к должностным окладам за работу со сведениями, составляющими государственную тайну (гр. 6 x гр. 13)	
14.	в руб.		
15.	в %	Надбавка к окладам (должностным окладам) специалистам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности (гр. 6 x гр. 15)	
16.	в руб.		
17.	в %	Надбавка за квалификационную категорию (гр. 6 x гр. 17)	Надбавки стимулирующего характера
18.	в руб.		
19.	Стаж непрерывной работы лет, месяцев, дней		
20.	в %	Надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет) (гр. 6 x гр. 20)	
21.	в руб.		
22.	Итого месячная заработная плата по тарификации (гр. 6 + гр. 8 + гр. 10 + гр. 12 + гр. 14 + гр. 16 + гр. 18 + гр. 21)		
23.	Дополнительные сведения		