



МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ Ставропольского края

ПРИКАЗ

03 апреля 2015 г. г. Ставрополь № 01-05/200

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

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений от 24 декабря 2014 г., протокол № 11, в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края, совершенствования условий оплаты труда и порядка установления окладов (должностных окладов) путем перераспределения средств в структуре заработной платы на значительное увеличение доли тарифной (постоянной) части заработка работников в целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности по заданным критериям и показателям,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений здравоохранения, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края (по согласованию со Ставропольской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации).

2. Признать утратившим силу приказ министерства здравоохранения Ставропольского края от 09 декабря 2014 г. № 01-05/789 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения Ставропольского края».

3. Руководителям государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения, подведомственным министерству здравоохранения Ставропольского края (далее - учреждения):

3.1. Внести изменения в коллективные договоры и локальные нормативные акты учреждений с учетом Примерного положения об оплате труда работ-

ников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края, утвержденного настоящим приказом.

3.2. Уведомить в письменной форме работников учреждений о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудовых договоров не позднее, чем за два месяца.

3.3. Обеспечить работу по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам, заключению новых трудовых договоров с работниками в связи с введением в учреждениях новой системы оплаты труда.

3.4. Организовать разъяснительную работу (с личным участием) среди работников учреждения по вопросам изменений в системе оплаты труда.

4. Настоящий приказ вступает в силу с 01 июля 2015 года.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра здравоохранения Ставропольского края Гавриленко Н.П.

Министр



В.Н.Мажаров

УТВЕРЖДЕНО

приказом министерства
здравоохранения Ставропольского
края
от *03 апреля* № 01-05/200
2015г.

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края (далее - Примерное положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края» (далее - постановление Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п), Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп, предложениями Министерства здравоохранения Российской Федерации от 04 сентября 2014 г. № 16-3/10/2 - 6752 «О совершенствовании региональных и муниципальных систем оплаты труда медицинских работников». Примерное положение устанавливает условия и размеры оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края и применяется при определении условий оплаты труда работников (за исключением оплаты труда руководителя учреждения) государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения Ставропольского края, финансируемых за счет средств краевого бюджета и (или) средств обязательного медицинского страхования (далее - учреждения). Примерное положение учитывается при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов.

1.2. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются нормативными правовыми актами министерства здравоохранения Ставропольского края (далее – министерство).

1.3. Настоящее Примерное положение включает в себя:
рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификаци-

онным уровням профессиональных квалификационных групп и разрядам по профессиям рабочих;

рекомендуемые размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера за счет всех источников финансирования;

рекомендуемые размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;

рекомендуемые условия оплаты труда руководителей, учреждений, их заместителей, главных медицинских сестер и главных бухгалтеров.

1.4. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права.

В учреждениях локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

1.6. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждений, сформированных за счет всех источников финансирования.

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

1.8. Индексация заработной платы работников учреждений производится в порядке, установленном статьей 134 Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.9. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

1.10. В учреждении заработная плата работнику устанавливается трудовым договором («эффективным контрактом»). Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору, в соответствии с формой, определенной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р. В трудовых договорах «эффективных контрактах» или дополнительных соглашениях к трудовому договору конкретизируются трудовые (должностные) обязанности работника за календарный месяц, либо за установленную норму труда, условия оплаты труда работника, показатели и критерии эффективности деятельности для осуществления стимулирующих

выплат, устанавливаемых в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг (выполняемой работы).

1.11. 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.

1.12. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель учреждения.

1.13. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений.

1.14. При формировании системы оплаты труда в учреждении рекомендуется обеспечивать дифференциацию в оплате труда основного¹ и вспомогательного² (прочего) персонала за счет оптимизации расходов на административно - управленческий³ и вспомогательный персонал.

-
1. К основному персоналу относятся работники учреждения, непосредственно оказывающие государственные услуги (выполняющие работы), направленные на достижение уставных целей деятельности учреждения и их непосредственные руководители: врач – специалист (в том числе заведующий отделением, отделом, кабинетом, группой, лабораторией) гигиенист стоматологический, заведующий аптекой) зубной врач, зубной техник, инструктор по лечебной физкультуре, медицинский психолог, медицинский физик, провизор, специалист по социальной работе, средний медицинский персонал, фармацевт, химик – эксперт медицинской организации, биолог, зоолог, энтомолог, воспитатель, логопед.
 2. К вспомогательному (прочему) персоналу относятся работники учреждения, создающие условия для оказания государственных услуг, (выполнения работ), направленные на достижение уставных целей деятельности учреждения: агент по снабжению, водитель автомобиля, гардеробщик, грузчик, дворник, заведующий складом, кладовщик, комплектовщик белья, кровельщик, кастелянша, кухонный рабочий, лифтер, маляр – штукатур, медицинский регистратор, медицинский дезинфектор, младший медицинский персонал, оператор электронно - вычислительных и вычислительных машин, парикмахер, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий прачечной, оператор стиральных машин, гладильщик, садовник, столяр - плотник, слесарь - сантехник, слесарь – ремонтник, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, сторож (вахтер), водитель автомобиля техник, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий, фасовщик, швея, электромеханик связи, электромеханик по лифтам, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.
 3. К административно-управленческому персоналу относятся работники учреждения, занятые организацией оказания государственных услуг (выполнения работ) и работники учреждения, выполняющие административные функции: руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, заведующие филиалами, главная медицинская сестра, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер всех наименований, руководители структурных подразделений немедицинского профиля, главный инженер, инженер, программист, специалист по кадрам секретарь - машинистка, секретарь руководителя, экономист всех наименований, и иные специалисты, работающие в системе здравоохранения. Ставропольского края.

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

Перечень должностей административно – управленческого и вспомогательного (прочего) персонала работников учреждений устанавливаются исходя из специфики учреждения коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.15. 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.

1.16. Наименование должностей (профессий) работников государственных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

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

2.1. Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов медицинских и фармацевтических работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников (далее - ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификаци-

онных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», приведены в приложении 1 к настоящему Примерному положению.

2.3. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих к ПКГ, согласно приложению 2 к настоящему Примерному положению.

2.4. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов общепрофессиональных 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.

2.5. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов педагогических работников в системе здравоохранения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приведены в приложении 3 к настоящему Примерному положению.

2.6. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников, занятых в сфере здравоохранения и социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», приведены в приложении 4 к настоящему Примерному положению.

2.7. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих устанавливаются в соответствии с тарифной сеткой, согласно приложению 5 к настоящему Примерному положению.

2.8. 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.

2.9. По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда по решению аттестационной комиссии.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера размеры и условия их осуществления устанавливаются в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Ставропольского края, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в трудовом договоре («эффективном контракте») с работником, (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

С учетом условий труда и в соответствии с утвержденным постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п перечнем выплат компенсационного характера 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);

- выплаты работникам учреждений, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части;

- 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, в виде доплаты, устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), или в фиксированной сумме, не образуют новый оклад (должностной оклад), и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных к окладу (должностному окладу), за исключением выплат за работу в пустынных и безводных местностях.

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работниками сохраняется размер оплаты труда в повышенном размере, в том числе, если он был установлен по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной до 01 января 2014 г. и до проведения специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и требо-

ваниями, установленными частью 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

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 изменяется или отменяется.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локального нормативного акта.

Компенсационные выплаты медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, медицинским работникам осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, производятся в порядке, предусмотренном 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», в размерах, указанных в приложении 6 к настоящему Примерному положению.

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

3.1.2.1. 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.

3.1.2.2. 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.

3.1.2.3. 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 не менее 35 процентов часового оклада (должностного оклада), за каждый час работы работника.

Конкретный перечень подразделений и должностей работников, кото-

рым устанавливаются выплаты за работу в ночное время, а также размеры выплат, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором («эффективным контрактом»), дополнительным соглашением к трудовому договору работника.

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

3.1.2.4. 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.

3.1.2.5. 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.

3.1.2.6 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 мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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.

3.1.2.7. Работникам учреждений, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше двух часов) за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности.

Конкретный размер доплаты и перечень должностей работников, которым могут устанавливаться указанные доплаты, определяется руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и фиксируется в коллективных договорах учреждений.

3.1.3. 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 учреж-

дения 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».

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

3.1.5. 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.⁴

3.2. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждения.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к рекомендуемым минимальным окладам (должностным окладам) работников без учета других повышений и должны быть конкретизированы в трудовых договорах («эффективных контрактах»), дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: персональная надбавка (далее - персональная надбавка);
- 2) выплаты за качество выполняемых работ: надбавка за наличие квалификационной категории; премиальные выплаты за качество выполняемых работ;

4. Постановление Правительства Ставропольского края от 25 января 2006 г. № 3-п «Об установлении работникам государственных учреждений Ставропольского края, расположенных в отдельных муниципальных образованиях Ставропольского края, коэффициента к заработной плате за работу в пустынных и безводных местностях»

3) надбавка за стаж работы, выслугу лет отдельным категориям работников:

надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения;
надбавка за выслугу лет отдельным категориям работников;

4) премиальные выплаты:

по итогам работы за 6 месяцев 9 месяцев, год;

за выполнение особо важных и ответственных работ.

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

4.2.1. 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 учреждения устанавливается руководителем учреждения и не является обязательной стимулирующей выплатой для каждого работника.

Персональная надбавка работникам учреждений устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации персонально в отношении конкретного работника на основании оценки эффективности деятельности работника по результатам оценки выполнения показателей для установления персональной надбавки (далее - показатели). 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 2,0 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 устанавли-

ливаются руководителем учреждения на основании достижения показателей, утверждаемых в учреждении локальными нормативными актами.

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 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Персональная надбавка руководителям учреждений устанавливается в соответствии с положением об оплате труда руководителей учреждений.

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.

4.2.2. Надбавки за наличие квалификационной категории устанавливаются специалистам учреждения с высшим и средним медицинским и фармацевтическим, 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, а также заместителям руководителя - врачам квалификационная категория учитывается по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье», а также по клинической специальности в течение 5 лет работы на руководящих должностях.

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.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается на 5 лет со дня присвоения квалификационной категории.

За 4 месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения и надбавка за наличие квалификационной категории не устанавливается.

4.2.3. Премияльные выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютной сумме врачам, специалистам с высшим немедицинским образованием, среднему медицинскому персоналу, младшему медицинскому персоналу, служащим, рабочим в расчете на штатную должность в пределах средств запланированных на указанные цели и сложившейся экономии фонда оплаты труда.

В целях повышения престижности в работе медицинского персонала первичного звена амбулаторно-поликлинической службы при определении премиальных выплат за качество врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), врачам учреждений и подразделений скорой медицинской помощи), среднему медицинскому персоналу следует руководствоваться рекомендуемым размером выплат:

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

до 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);

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

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

При разработке показателей и критериев эффективности работы для определения премиальных выплат за качество выполняемых работ рекомендует-

ся учитывать Методические рекомендации по оценке критериев (показателей) деятельности работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения Ставропольского края для определения размеров выплат за качество, утвержденные министром здравоохранения Ставропольского края по согласованию со Ставропольской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации от 10 июля 2013 г.

Конкретный размер премиальных выплат за качество выполняемых работ устанавливается комиссией, образованной в учреждении в установленном порядке, с учетом показателей оценки качества выполняемых работ работниками, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Премиальные выплаты за качество выполняемых работ осуществляются работникам учреждений, занимающим штатные должности в учреждениях, в том числе в порядке совместительства, в том числе внешнего.

При ухудшении показателей оценки качества премиальные выплаты за качество выполняемых работ могут быть снижены или отменены полностью.

4.2.4. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения устанавливается в зависимости от стажа работы в учреждениях здравоохранения в следующем рекомендуемом размере: 5 процентов оклада (должностного оклада), при стаже непрерывной работы в учреждениях здравоохранения от 3-х до 5 лет и 10 процентов при стаже непрерывной работы в учреждениях здравоохранения свыше 5 лет непрерывной работы.

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 7 к Примерному положению.

4.2.5. Надбавка за выслугу лет отдельным категориям работников устанавливается к окладу (должностному окладу):

врачам общей практики (семейным врачам);

медицинским сестрам врача общей практики (семейного врача);

врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам-фтизиатрам участковым и работающим с ними медицинским сестрам участковым;

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»);

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) в следующих рекомендуемых размерах:

а) 25 процентов при выслуге лет работы в данном учреждении от 1 до 3-х лет по вышеперечисленным должностям (профессиям);

б) 40 процентов при выслуге лет работы в данном учреждении от 3 до 5 лет по вышеперечисленным должностям (профессиям);

в) 50 процентов при выслуге лет работы в данном учреждении свыше 5 лет по вышеперечисленным должностям (профессиям).

Конкретные размеры установления надбавки отдельным категориям работников фиксируются в коллективном договоре учреждения, локальных нормативных актах.

4.2.6. В целях поощрения работникам учреждений могут осуществляться премиальные выплаты по итогам работы за 6 месяцев, 9 месяцев, год.

Премиальные выплаты по итогам работы, работникам устанавливаются руководителями учреждений с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки эффективности деятельности учреждений.

При разработке показателей и критериев эффективности работы для определения премиальных выплат по итогам работы рекомендуется учитывать Методические рекомендации по оценке критериев Методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников, утвержденные приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 июня 2013 г. № 421.

Примерные показатели оценки эффективности деятельности учреждений приведены в приложении 8 к настоящему Примерному положению.

В учреждениях может устанавливаться и иная периодичность осуществления премиальных выплат по итогам работы.

Условия, порядок и периодичность выплаты премий по итогам работы фиксируется в коллективном договоре учреждения.

4.2.7. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ выплачиваются работникам единовременно 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.

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.

4.3. 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».

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

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре («эффективном контракте») с работником, дополнительном соглашении к трудовому договору с работником.

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

5.1. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются положением об оплате труда руководителей государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству и определяются трудовым договором («эффективным контрактом»), дополнительным соглашением к трудовому договору, заключаемым с руководителем государственного учреждения в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.2. Должностные оклады руководителей учреждений, главных: медицинских сестер, акушерок, фельдшеров, установленные в зависимости от группы по оплате труда руководителей учреждений, в соответствии с положе-

нием 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)	-	9432	20792	22247	23804	25470
Главный врач (директор, заведующий, начальник) с числом сметныхоек до 50 или количеством врачебных должностей до 7	14858	-	-	-	-	-
Заведующий аптечным учреждением *	-	1286	12170	13133	4148	15284
Заведующий молочной кухней *	-	6937	7611	8373	9189	10093
Главные: медицинская сестра, сушерка, фельдшер	-	9717	11636	11322	3300	14402

* Руководитель учреждения, имеющего статус юридического лица.

5.3. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей приведены в приложении 9 к настоящему Примерному положению.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются положениями об оплате труда конкретных учреждений на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений:

заместителя руководителя – врача (исполняющего функции руководителя в период его отсутствия, имеющего право первой подписи) на 10 процентов;

заместителя руководителя по экономическим вопросам, главного бухгалтера на 15 процентов;

иных заместителей руководителя на 30 процентов.

Для руководителей учреждений рекомендуется устанавливать рекомендуемый предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения (независимо от источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 5 размеров средней заработной платы работников за отчетный год возглавляемого им учреждения.

Кратность устанавливается министерством в зависимости от группы по оплате труда руководителей учреждений положением об оплате труда руководителей государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, подведомственных министерству.

Рекомендуется устанавливать предельное соотношение заработной платы заместителей учреждений и главных бухгалтеров путем определения соотношения средней заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и средней заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за предыдущий календарный год с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя в следующих рекомендуемых размерах:

Рекомендуемое предельное соотношение заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и средней заработной платы работников учреждений в зависимости от группы по оплате труда руководителей государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края

Группа по оплате труда руководителей	Рекомендуемое предельное соотношение заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров и средней заработной платы работников		
	Заместитель руководителя – врач (исполняющий функции руководителя в период его отсутствия, имеющий право первой подписи) -	Заместитель руководителя по экономическим вопросам, главный бухгалтер	Иные заместители руководителя
I	4	3,8	3,5
II	3,6	3,4	3,2
III	3,2	3,0	2,8
IV	2,8	2,6	2,5
V	2,4	2,2	2,1

5.5. Рекомендуемые размеры должностных окладов заместителей руководителя, главных бухгалтеров

Наименование должностей	Рекомендуемые размеры должностных окладов заместителей руководителя, главных бухгалтеров) (рублей в месяц)					
	б/гр.	V	IV	III	II	I
Заместитель руководителя – врач исполняющий функции руководителя в период его отсутствия, имеющий право первой подписи)	-	7489	18713	20022	21424	22923
Заместитель руководителя - врач в	13372	-	-	-	-	-

в учреждениях с числом сметных оек до 50 или количеством вра- чебных должностей до 7 при стаже непрерывной работы от 3 до 5 лет						
Заместитель руководителя по экономическим вопросам, главный бухгалтер	-	6517	17673	18910	20233	21650
Заместитель руководителя по экономическим вопросам, главный бухгалтер в учреждениях с числом сметныхоек до 50 или количест- вом врачебных должностей до 7	12630					
Другие заместители руководителя	-	3603	14555	15574	6663	17830

5.6. Врачам - руководителям учреждений (по согласованию с министерством), 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 - врачей по специальности, независимо от ее характера и объема, должна отражаться в соответствующих документах (локальных нормативных актах, статистических формах).

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

5.8. Должностные оклады заведующих филиалами, главных медицинских сестер филиалов, действующих на правах структурных подразделений учреждений устанавливаются на 30-40 процентов ниже должностных окладов руководителя и главной медицинской сестры головного учреждения.

5.9. На заместителей руководителей главных бухгалтеров, главных: медицинских сестер, акушерок, фельдшеров распространяется право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с пунктами 3, 4 настоящего Примерного положения.

5.10. Размеры выплат стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.2.1 и 4.2.7.пункта 4 настоящего Примерного положения, заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности в размерах не более размеров аналогичных выплат установленных руководителям учреждений.

5.11. Назначение на должности руководителей учреждений осуществляется с соблюдением требований к квалификации, определенным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работни-

ков в сфере здравоохранения» приказом министерства:

Высшее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Педиатрия», «Медико-профилактическое дело» «Стоматология», послевузовское профессиональное образование и/или дополнительное профессиональное образование, сертификат специалиста по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или высшее профессиональное (экономическое, юридическое) образование и специальная подготовка по менеджменту в здравоохранении, стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет».

5.12. Назначение на должность заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера осуществляется в порядке, утвержденным приказом министерства от 28 сентября 2011 г. № 01-05/646 «Об утверждении порядка согласования назначения на должность и освобождения от должности заместителей руководителя бюджетного и казенного учреждений, в отношении которых министерство здравоохранения Ставропольского края осуществляет функции учредителя».

6. Бригадная форма организации и оплаты труда

6.1. 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 (заработной платы), рассчитанный на штатную численность работников за определенный период.

6.2. 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.

6.3. 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.

6.4. 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.

6.5. Для оплаты труда работников бригады образуется плановый фонд по всем элементам состава заработной платы, исходя из количества должно-

стей (профессий) работников, включенных в бригаду, в том числе работающих в порядке совместительства, независимо от количества физических лиц, выполняющих работу в бригаде.

6.6. 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.

6.7. 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.

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

6.9. 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 10 к настоящему Примерному положению.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, работник вправе приостановить работу на условиях, установленных статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленная с учетом настоящего Примерного положения, 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.

7.3. 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).

Режим рабочего времени и его учет во время дежурства на дому устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с положением об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.04.2014 г. № 148н.

7.4. В пределах фондов оплаты труда в учреждениях могут устанавливаться иные выплаты:

7.4.1. Надбавка за классность водителям в рекомендуемых размерах к рекомендуемым минимальным окладам:

10 процентов за 2 класс при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок на право управления механическими транспортными средствами, относящимися к категориям, предусмотренным квалификационными характеристиками водителей «В» и «Е», «С» и «Е», «D», «D» и «Е» или других возможных сочетаний категорий: «В, D», «С, D», «В, С, Е», «В, D, Е», «С, D, Е», «В, С, D, Е»;

25 процентов за 1 класс при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок на право управления механическими транспортными средствами, относящимися к категориям, предусмотренным квалификационными характеристиками водителей «В, С, D, Е».

7.4.2. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания.

Конкретный размер надбавок устанавливается положением об оплате труда Учреждения здравоохранения и определяются трудовым договором («эффективным контрактом»), дополнительным соглашением к трудовому договору. Рекомендуемые размеры надбавок:

имеющим ученую степень «кандидат наук» в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - 1200 рублей;

имеющим ученую степень «доктор наук» в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - 1500 рублей;

имеющим почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации» - 700 рублей;

имеющим почетное звание «Народный врач СССР» - 700 рублей;

имеющим почетное звание «Заслуженный работник здравоохранения» - 700 рублей.

7.5. 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.

7.6. 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.

7.7. При формировании фонда оплаты труда медицинского персонала в учреждении рекомендуется соблюдать следующую структуру фонда оплаты труда:

- должностные оклады – 55- 60 процентов;
- компенсационные выплаты – 10 - 15 процентов;
- стимулирующие выплаты – 30 процентов.

7.8. Штатное расписание учреждения формируется в пределах утвержденного фонда оплаты труда и утверждается руководителем учреждения в соответствии со структурой учреждения и согласовывается с министерством.

8. Планирование фонда оплаты труда в учреждениях

8.1. 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.

8.2. Планирование фонда оплаты труда (далее - ФОТ) работников учреждений осуществляется на основании тарификационных списков работников учреждений. Порядок проведения тарификации работников учреждений приведен в приложении 11 к настоящему Примерному положению.

8.3. В разрезе каждой профессиональной квалификационной группы персонала и профессий рабочих устанавливается должностной оклад, оклад 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.

8.4. Для определения планового основного ФОТ суммируются данные по всем категориям персонала: оклады (должностные оклады), надбавка за квалификационную категорию, надбавка за стаж непрерывной работы, 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, надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну. Полученная

величина умножается на 12 месяцев.

8.5. Дополнительный ФОТ включает в себя:

ФОТ на доплаты за работу в ночное время, рассчитываемый на год в соответствии с подпунктом 3.1.2.3. Примерного положения;

ФОТ на оплату работы в выходные и нерабочие праздничные дни, рассчитываемый на год в соответствии с подпунктом 3.1.2.6. Примерного положения;

Премияльные выплаты за качество выполняемых работ, в расчете на год в соответствии с подпунктом 4.2.3. Примерного положения.

Планирование средств на премиальные выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с подпунктом 4.2.3. Примерного положения осуществляется в следующих размерах:

по абзацу 1 в размере 8 процентов к общему ФОТ работников по тарификации⁵, за исключением ФОТ предусмотренного абзацами 3, 4, 5, 6, сформированному за счет средств бюджета Ставропольского края и средств обязательного медицинского страхования средств, получаемых от оказания платных медицинских услуг, на текущий финансовый 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 размер премиальной выплаты к окладу (должностному окладу) за качество выполняемых работ рассчитывается прямым счетом.

8.6. Надбавку за выслугу лет отдельным категориям работников в расчете на год, определенную в соответствии с подпунктом 4.2.5 Примерного положения.

При планировании средств на установление надбавки отдельным категориям работников в соответствии с подпунктом 4.2.5. Примерного положения устанавливаются средние величины значений в расчете на штатную должность.

8.7. Плановый ФОТ по учреждению определяется суммированием годовых значений всех фондов с учетом численности в подразделениях.

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

Премияльные выплаты по итогам работы за 6 месяцев, 9 месяцев, год и премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ - 3 процента;

ФОТ для замены лиц, уходящих в отпуск, расчет которого производится в соответствии с Перечнем должностей, подлежащих замене на период ежегодного отпуска, утвержденным 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;

5. В случае планирования средств на премиальные выплаты за качество выполняемых работ с учетом средств, получаемых от оказания платных медицинских услуг, размер планового фонда на указанные цели может превышать установленный размер.

планирование средств на оплату труда работников учреждений, расположенных в пустынной и безводной местности, согласно п. 3.1.5 Примерного положения производится к общему ФОТ.

8.9. 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 $((0+5+10 + 15) / 4 = 7,5)$;

средний размер надбавки за выслугу лет к окладам (должностным окладам), отдельным категориям работников;

средний размер надбавки за стаж непрерывной работы в Учреждениях здравоохранения 5 процентов $((0+5+10)/3= 5)$.

8.10. Для лечебно - профилактических учреждений работающих в системе обязательного медицинского страхования, и зарабатывающих средства на оплату труда через тарифы за оказанные медицинские услуги, в случае перевыполнения запланированных объемов медицинской помощи, плановый фонд оплаты труда корректируется на производственные объемы медицинской помощи в системе обязательного медицинского страхования, утвержденные учреждениям комиссией по разработке Территориальной программы обязательного медицинского страхования в Ставропольском крае.

8.11. Индексация ФОТ работников учреждений на очередной финансовый год осуществляется в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.12. 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 ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕ-
СКИХ РАБОТНИКОВ**

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный должностной оклад по ПКГ, рублей в месяц
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	5082
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	6975
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	7079
3 квалификационный уровень	
Медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра патронажная; медицинская сестра приемного отделения (приемного по-	7354

1	2
<p>коя); 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</p>	
4 квалификационный уровень	
<p>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</p>	7491
5 квалификационный уровень	
<p>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)</p>	7835
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
1 квалификационный уровень	
Врач-стажер, провизор-стажер	8430
2 квалификационный уровень	
Врачи-специалисты, провизор-технолог, провизор-аналитик (кроме врачей – специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням)	9978
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 отделе-	10030

1	2
ния плановой экстренной консультативной помощи станции (отделения) санитарной авиации, врачи общей практики (семейные врачи), кроме врачей-специалистов, отнесенных к 4 квалификационному уровню	
4 квалификационный уровень*	
Врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений: старший врач; старший провизор;	10958
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)	11362
2 квалификационный уровень	
Заведующий отделением хирургического профиля стационаров	13398

*Примечание: Четвертый квалификационный уровень распространяется на:

1) оперирующих врачей –хирургов всех наименований нижеперечисленных хирургических отделений (палат) для взрослых и детей в стационарах:
 акушерское (в том числе физиологическое, наблюдательное, патологии беременности, родовое (родильное);

гинекологическое;

гнойной хирургии;

кардиохирургическое;

колопроктологическое;

микрохирургическое;

нейрохирургическое (в том числе спинномозговой травмы);

ожоговое;

онкологическое;

оперблок;

отоларингологическое;

офтальмологическое;

портальной гипертензии;

реконструктивной и пластической хирургии;
 сосудистой хирургии;
 травматологическое (в том числе травмы кисти);
 травматолого-ортопедическое;
 туберкулезное для больных костно-суставным туберкулезом;
 туберкулезное для больных урогенитальным туберкулезом;
 туберкулезное легочно - хирургическое;
 урологическое (в том числе пересадка почки)»
 хирургическое;
 хирургического лечения сложных нарушений ритма сердца и электрокардиостимуляции;
 хирургическое торакальное;
 челюстно-лицевой хирургии (стоматологическое);
 эндоскопическое;

2) врачей анестезиологов – реаниматологов: отделений (групп) анестезиологии – реанимации, отделений (палат) для реанимации и интенсивной терапии стационаров больничных учреждений, диспансеров и родильных домов, перинатальных центров, отделений экстренной и планово – консультативной помощи, групп анестезиологии - реанимации отделений скорой медицинской помощи отделений гемодиализа;

3) врачей – хирургов, врачей - урологов и врачей – рентгенологов: отделений рентгеноударноволнового дистанционного дробления камней, лазерной хирургии, лабораторий искусственного кровообращения; рентгенохирургических методов диагностики и лечения (в том числе кабинетов);

4) врачей хирургов отделений гемодиализа; врачей – хирургов всех наименований отделений экстренной и планово - консультативной помощи; врачей – трансфузиологов отделений гравитационной хирургии крови; врачей судебно-медицинских экспертов (за исключением врачей судебно-медицинских экспертов занятых амбулаторным приемом); врачей - эндоскопистов, осуществляющих лечебные мероприятия в стационарах; врачей патологоанатомов;

5) врачей хирургов поликлиник (амбулаторно-поликлинических подразделений учреждений) в период их работы в стационаре в порядке чередования на срок не более 3-х месяцев в году или 4-х месяцев подряд один раз в два года;

6) врачей хирургов при их работе в стационаре и в поликлинике (амбулаторно - поликлиническом подразделении), если по объему работы невозможно выделение должности врача - хирурга соответствующей специальности для амбулаторного приема больных по этой специальности.

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 (ПКГ)

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы, и квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный должностной оклад по ПКГ, рублей в месяц
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Агент, делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, паспортист, экспедитор, машинистка, архивариус, комендант	4895
2 квалификационный уровень	
Старший кассир	4994
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, техники всех специальностей без категории	6654
2 квалификационный уровень	
Старший: инспектор по кадрам, диспетчер, техники всех специальностей второй категории, заведующие: канцелярией, складом, хозяйством, прачечной, архивом	6788
3 квалификационный уровень	

1	2
Техники всех специальностей первой категории Заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)	6987
4 квалификационный уровень	
Старший техник, механик	7120
5 квалификационный уровень	
Начальник гаража	7320
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Без категории: инженер всех специальностей, экономист всех специальностей, бухгалтер всех специальностей, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юристконсульт, специалист по кадрам	6955
2 квалификационный уровень	
II категория: инженер всех специальностей, экономист всех специальностей, бухгалтер всех специальностей, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юристконсульт	7799
3 квалификационный уровень	
I категория: инженер всех специальностей, экономист всех специальностей, бухгалтер всех специальностей, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юристконсульт	7952
4 квалификационный уровень	
Ведущие: инженер всех специальностей, экономист всех специальностей, бухгалтер всех специальностей, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юристконсульт	8330
5 квалификационный уровень	
Заместитель главного бухгалтера	8633
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Начальники отделов: информации, кадров, планово-экономического, технического, финансового,	8643

1	2
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	
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	8903
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	9076

Приложение 3

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

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ должностных окладов педагогических работников

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Рекомендуемый должностной оклад по ПКГ, рублей в месяц
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	6977
2 квалификационный уровень	
Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	7326
3 квалификационный уровень	
Воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель, мастер производственного обучения	7689
4 квалификационный уровень	
Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, педагог-библиотекарь, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), учитель	8080
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно - консультационным пунк-	8241

1	2
том, учебной (учебно - производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	

Приложение 4

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

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов работников, занятых в сфере здравоохранения и соци-
альных услуг

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Рекомендуемый должностной оклад по ПКГ, рублей в месяц
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
Социальный работник	6100
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
1 квалификационный уровень	
Инструктор - методист по лечебной физкультуре, специалист по социальной работе	7625
2 квалификационный уровень	
Химик-эксперт учреждения здравоохранения; медицинский психолог, биолог, зоолог, энтомолог, эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений	8464
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
Заведующий отделением (социальной службой), лабораторией	8814

Приложение 5

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	Рекомендуемые минимальные размеры окладов, рублей в месяц
1	2
1 разряд	4257
2 разряд	4459
3 разряд	4662
4 разряд	5878
5 разряд	5946
6 разряд	6214
7 разряд	6350
8 разряд	6626

Приложение 6

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

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ

компенсационных выплат, медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, медицинским работникам осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирусы иммунодефицита человека, а также участвующим в оказании противотуберкулезной помощи в виде доплат к окладам (должностным окладам)

Наименование учреждений, подразделений и должностей (профессий)	Рекомендуемый размер компенсационных выплат в виде доплат к окладам (должностным окладам)
1	2
1. Учреждения, подразделения и должности, работа в которых дает право на установление повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, участвующим при оказании психиатрической помощи	
1.1. Психотерапевтические кабинеты лечебно-профилактических учреждений	15 процентов
1.2. Психиатрические (психоневрологические) лечебно - производственные (трудовые) мастерские подсобные хозяйства при психиатрических (психоневрологических) учреждениях	25 процентов
1.3. Отделения (палаты, кабинеты лечебно-профилактических учреждений, непосредственно связанных с диагностикой лечением, экспертизой, реабилитацией, обслуживанием психических больных, гериатрические для больных с сопутствующими психоневрологическими заболеваниями	25 процентов
1.4 Специализированные бригады станций (отделений) скорой меди-	25 процентов

1	2
цинской помощи, предназначенные для оказания медицинской помощи и перевозки психических больных	
1.5. Судебно-психиатрические отделения (комиссии)	30 процентов
1.6. Врачи, средний и младший медицинский персонал участковой службы психоневрологических учреждений (подразделений)	30 процентов
1.7. Амбулаторные судебно-психиатрические экспертные комиссии; судебно - психиатрические экспертные отделения для лиц, не содержащихся под стражей; отделения для принудительного лечения психических больных в психиатрических больницах	40 процентов
2. Учреждения, подразделения и должности, работа в которых связана с непосредственным обследованием, диагностикой, лечением обслуживанием больных СПИД и ВИЧ-инфицированных, а также проведением судебно-медицинской экспертизы и другой работы обусловленной непосредственным контактом с больными СПИД и ВИЧ-инфицированными	
2.1. Центры по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями	80 процентов
2.2. Учреждения и специализированные отделения, предназначенные для лечения больных СПИД и ВИЧ-инфицированных	80 процентов
2.3. Лаборатории в составе учреждений здравоохранения, на которые органами управления здравоохранением возложено обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследования поступающих крови и биологических жидкостей от больных СПИД	80 процентов
2.4. Работники лечебно-профилактических учреждений, за исключением перечисленных выше, непосредственно осуществляющие	80 процентов

1	2
<p>проведение консультаций, осмотров, оказание медицинской помощи и другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больным СПИД и ВИЧ-инфицированным</p>	
<p>3. Учреждения, подразделения и должности, работа в которых связана с оказанием больным туберкулезом противотуберкулезной помощи</p>	
<p>3.1. Работники противотуберкулезных учреждений, кроме перечисленных в пунктах 3.3., 3.4., 3.5.</p>	<p>15 процентов</p>
<p>3.2. Персонал противотуберкулезных санаториев для больных легочным туберкулезом, кроме предусмотренного в пункте 3.4.</p>	<p>25 процентов</p>
<p>3.3. Персонал туберкулезных (противотуберкулезных) учреждений и структурных подразделений, за исключением указанных в пунктах 3.4. и 3.5, и для детей с туберкулезной интоксикацией, малыми и затухающими формами туберкулеза, непосредственно связанных с диагностикой, лечением, экспертизой, обслуживанием больных</p>	<p>40 процентов</p>
<p>3.4. Персонал противотуберкулезных диспансеров, санаториев и отделений лечебно-профилактических учреждений для лечения больных туберкулезом легких, непосредственно связанных с диагностикой, лечением, экспертизой и обслуживанием больных</p>	<p>50 процентов</p>
<p>3.5. Врачи, средний и младший медицинский персонал участковой службы противотуберкулезных учреждений</p>	<p>50 процентов</p>
<p>3.6. Медицинским работникам противотуберкулезных учреждений и их подразделений, осуществляющих трудовые функции, выполнение которых обусловлено наличием одно-</p>	<p>55 процентов</p>

1	2
временно разных (двух и более) условий опасности для здоровья или особой тяжести труда	

Примечание:1. Работникам, занятым на работах с различными условиями вредности или опасности, предусмотренными в пунктах 1.1, 3.1, 1.2,1.3.,1.4. и 3.2. Перечня, размеры повышения оклада, в виде доплаты, производятся по каждому основанию.

2. В каждом учреждении на основании Перечня должен быть составлен и утвержден по согласованию с выборным профсоюзным органом перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности (лечение, обеспечение диагностики, экспертизы, непосредственное обслуживание или контакт с больными и др.) могут устанавливаться повышенные оклады (должностные оклады), в том числе и за каждый час работы в условиях, предусмотренных Перечнем.

ПРИМЕРНЫЙ ПОРЯДОК

исчисления стажа непрерывной работы в учреждениях здравоохранения

1. В стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения засчитывается:

1.1. 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 внутренних 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. В стаж непрерывной работы работникам учреждений здравоохранения, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, засчитывается:

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, учреждений здравоохранения, 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 интернационального 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, работников учреждений здравоохранения, 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, работников учреждений здравоохранения, 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, работников учреждений здравоохранения.

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, находившихся 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, работников учреждений здравоохранения.

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 работников учреждений здравоохранения:

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 работников учреждений здравоохранения, 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 военной 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 здравоо-

охранения (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 настоящего Порядка, в стаж непрерывной работы, в учреждениях здравоохранения, 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 8

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

утвержденным 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.

Таблица 1

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.	допущенность онкологических заболеваний	менее 30% 30% и более	+1 0	ежеквартально
4.	наличие обоснованных жалоб	отсутствие 1 и более	+1 0	ежеквартально
5.	довлетворенность 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.	комплектованность врачебным персоналом (в % от штатной численности)	80% и более менее 80%	+1 0	ежеквартально
8.	комплектованность 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 государственных заданий	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.	довлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	80% 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.	комплектованность врачевым персоналом (в % от штатной численности)	80% и более менее 80%	+1 0	ежеквартально
7.	комплектованность средним медицинским персоналом (в % от штатной численности)	80% и более менее 80%	+1 0	ежеквартально
8.	уровень охвата новорожденных ранним врачом 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.	довлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	80% и более опрошенных менее 68%	+1 0	ежеквартально

1	2	3	4	5
6.	комплектованность врачѣбным персоналом (в % от штатной численности)	80% и более менее 80%	+1 0	ежеквартально
7.	комплектованность средним медицинским персоналом (в % 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 безада 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.	комплектованность врачебным персоналом (в % от штатной численности)	80% и более менее 80%	+1 0	ежеквартально
6.	комплектованность 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.	очнойно-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.	ошибки 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.	всхождение 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.	ошибки 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% от 95% до 100% менее 95%	+3 +1 0	ежемесячно
2.	доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений	30% и более от 25% до 30% менее 25%	+2 +1 0	ежемесячно
3.	уровень госпитализации населения на участке	менее 18% 18% и более	+1 0	ежемесячно
4.	наличие обоснованных жалоб	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
5.	довлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	80% и более опрошенных менее 68%	+1 0	ежемесячно
6.	отсутствие запущенных случаев онкологических заболеваний (в части управляемых причин)	отсутствие 1 и более	+2 -1	ежемесячно
7.	отсутствие осложнений и декомпенсированных форм Д (в части управляемых причин)	отсутствие 1 и более	+1 0	ежемесячно
8.	хват взрослого населения диспансерным наблюдением (одлежащих)	97% и более менее 97%	+1 0	ежемесячно

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.

венных 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 секретированных 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.	довлетворенность 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.

Таблица 9

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.	ошибки 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.	усложнение основного заболевания (количество пациентов с осложнением от общего количества пациентов)	отсутствие	+2	ежемесячно
		менее 5 %	+1	
		5% и более	0	
2.	расхождение клинических и гистологоанатомических 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	ежемесячно
		1 и более	0	
5.	ошибки в оформлении меди-	отсутствие	+1	ежемесячно

инской документации	1 и более	0	
---------------------	-----------	---	--

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.	сложнение 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 гонтологии	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
4.	обоснованные жалобы	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
5.	ошибки в оформлении медицинской документации	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
6.	хирургическая активность	70% и более	+2	ежемесячно
		от 50% до 70%	+1	
		менее 50%	0	
7.	септико-септические осложнения после плановых операций	отсутствие	+1	ежемесячно
		наличие	0	

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.	вовремя 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 9

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 ус-
танавливается 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 Став-
ропольского края «Ставропольская краевая клиническая больница» и государ-
ственное 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 (клини-
ко-диагностические центры), а также городские больницы скорой медицин-
ской помощи и дорожные больницы, относятся на одну группу выше по срав-
нению с группой, определенной по показателям, предусмотренным в подпунк-
те 1.1.

1.2. Психиатрические, психоневрологические, наркологические учреж-
дения и санатории, санатории-профилактории, специализированные санатор-
ные 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 немедицинским

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 Невинномыска 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 казенное 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 свежемороженой плазмы, производство свежемороженой 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 10

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 _____

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 окладов рабочих, а также размеров надбавок за квалификационную категорию, доплат за работу с вредными и или опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест и повышений окладов, приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе:

главный бухгалтер;
работник, занимающийся вопросами кадров;
начальник планово-экономического отдела (главный экономист, экономист);
представитель профсоюзного органа;
специалист 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), установленному 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.

Аттестация служащих, специалистов и технических исполнителей на соответствие занимаемой должности проводится в учреждении на основании Положения об аттестации, являющегося локальным нормативным актом, определяющим проведение аттестации сотрудников учреждения.

Аттестация заместителей руководителей по экономическим вопросам, главных бухгалтеров проводится министерством здравоохранения Ставропольского края.

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 средних размеров окладов (должностных окладов), установленных для работников по профессионально-квалификационным группам, по профессиям рабочих исходя из средних окладов по разрядам и повышения за работу с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

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

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

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

11. Формы тарификационных списков не предусматривают отражения в них выплат стимулирующего характера, за исключением: надбавки за квалификационную категорию, надбавки за выслугу лет отдельным категориям работников

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.	Стаж непрерывной работы лет, месяцев, дней		
18.	в %	Надбавка за стаж непрерывной работы (гр. 8 x гр. 18)	
19.	в руб.		
20.	Итого месячная заработная плата по тарификации (гр. 8 + гр. 10 + гр. 12 + гр. 14 + гр. 16 + гр. 19)		
21.	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 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы		
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.	в %	Доплаты к окладам (должностным окладам) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (гр. 6 x гр. 7)	Выплаты компенсационного характера
8.	в руб.		
9.	в %	Надбавка к окладам (должностным окладам) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну (гр. 6 x гр. 9)	
10.	в руб.		
11.	в %	Надбавка к окладам (должностным окладам) специалистам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности (гр. 6 x гр. 11)	
12.	в руб.		
13.	в %	Надбавка за квалификационную категорию (гр. 6 x гр. 14)	Надбавки стимулирующего характера
14.	в руб.		
15.	Стаж непрерывной работы лет, месяцев, дней		
16.	в %	Надбавка за стаж непрерывной работы (гр. 6 x гр. 22)	
17.	в руб.		
Выслуга лет, месяцев, дней			
18.	в %	Надбавка за выслугу лет отдельным категориям работников (гр. 6 x гр.18)	
19.	в руб.		
20.	Итого месячная заработная плата по тарификации (гр. 6 + гр. 8 + гр. 10 + гр. 12 + гр. 14 + гр. 17 + гр. 19)		
21.	Дополнительные сведения		

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

Ф.И.О.	Должность	Специализация	Квалификационная категория	Дата присвоения
--------	-----------	---------------	----------------------------	-----------------

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

Профессии рабочих

1.	Фамилия, имя, отчество		
2.	Наименование профессии		
3.	Разряд		
4.	Оклад 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 с учетом объема работы (гр. 4 x гр. 5)		
7.	в %	Доплаты к окладам работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (гр. 6 x гр. 7)	Выплаты компенсационного характера
8.	в руб.		
9.	Стаж непрерывной работы лет, месяцев, дней		
10.	в %	Надбавка за стаж непрерывной работы (гр. 6 x гр. 10)	Надбавки стимулирующего характера
11.	в руб.		
12.	в %	Надбавка за выслугу лет отдельным категориям работников (гр. 6 x гр. 12)	
13.	в руб.		
14.	Итого месячная заработная плата по тарификации (гр. 6 + гр. 8 + гр. 11 + 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 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы е			
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.	в %	Доплаты к должностным окладам работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (гр. 6 x гр. 7)		
8.	в руб.			
9.	в %	Надбавка к должностным окладам за работу со сведениями, составляющими государственную тайну (гр. 6 x гр. 9)		
10.	в руб.			
11.	в %	Надбавка к окладам (должностным окладам) специалистам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности (гр. 6 x гр. 11)		
12.	в руб.			
13.	в %	Надбавка за квалификационную категорию (гр. 6 x гр. 13)		Надбавки стимулирующего характера
14.	в руб.			
15.	Стаж непрерывной работы лет, месяцев, дней			
16.	в %	Надбавка за стаж непрерывной работы (гр. 6 x гр. 16)		
17.	в руб.			
18.	Итого месячная заработная плата по тарификации (гр. 6 + гр. 8 + гр. 10 + гр. 12 + гр. 14 + гр. 17)			
19.	Дополнительные сведения			