

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА»**

Приказ

№ 126-П

«11» 10 2022 года

Об утверждении Положения об оплате труда работников ГУ
«Республиканская детская клиническая больница»

Во исполнение Приказа Министерства здравоохранения Республики Коми от 13.10.2022г. № 10/389 «О внесении изменений в приказ Министерства здравоохранения Республики Коми от 30 июня 2018 года №6/274 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Республики Коми, в отношении которых Министерство здравоохранения Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя"

I. ПРИКАЗЫВАЮ:

Утвердить Положение об оплате труда работников ГУ «Республиканская детская клиническая больница» с 01.07.2022 г.

- II. Заведующей канцелярией ознакомить с настоящим приказом всех заведующих структурных подразделений.
- III. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 июля 2022 года.
- IV. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач ГУ РДКБ -



И.Г.Кустышев

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач ГУ РДКБ

И.Г.Кустышев

« 11 » 2022 года



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ГУ « Республиканская детская клиническая больница».

Основные акты, которыми регулируются вопросы оплаты труда в ГУ «РДКБ»:

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 07.10.2022).
3. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 06.12.2021) "О минимальном размере оплаты труда"
4. Закон Республики Коми от 31.12.2004 N 78-РЗ (ред. от 03.04.2018) "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, являющихся работниками государственных органов Республики Коми, государственных учреждений Республики Коми"
5. Постановление Правительства РК от 20.01.2010 N 14 (ред. от 18.12.2020) "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми"
6. Приказ Минздрава РК от 30.06.2018 N 6/274 (ред. от 13.10.2022) "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Республики Коми, в отношении которых Министерство здравоохранения Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя"
7. Приказ Минздравсоцразвития России от 31.03.2008 N 149н (ред. от 03.03.2017) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг"
8. Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н (ред. от 23.12.2011) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"

9. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н (ред. от 11.12.2008) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"

10. Приказ Минздрава РК от 31.10.2008 N 1819-р "Об утверждении критериев оценки результативности работы государственных учреждений здравоохранения Республики Коми, организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью которых осуществляет Министерство здравоохранения Республики Коми"

11. Постановление Минтруда РФ от 10.11.1992 N 31 (ред. от 24.11.2008) "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих"

12. Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры"

13. Закон Республики Коми от 06.10.2005 N 93-РЗ (ред. от 24.06.2014) "О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми"

14. Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 (ред. от 29.12.2020) "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"

15. Приказ Минтруда РСФСР от 22.11.1990 N 2 (ред. от 11.07.1991, с изм. от 01.12.2015) "Об утверждении Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами"

Раздел I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано на основании отраслевой системы оплаты труда работников учреждений здравоохранения Республики Коми и распространяется на все категории работников Государственного учреждения «Республиканская детская клиническая больница».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера для повышения заинтересованности в результативности профессиональной деятельности, в качественном результате труда при оказании медицинских услуг, своевременного выполнения должностных обязанностей и поощрения за выполненную надлежащим образом работу, с учетом показателей оценки результатов деятельности структурного подразделения в целом, и каждого конкретного работника.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.4. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается на основании приказа главного врача в пределах утвержденных ассигнований, направленных на оплату труда.

1.5. В учреждении создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера для отделений и структурных подразделений, в состав которой входят: главный врач, заместители главного врача, главный бухгалтер, главная медсестра и представитель профсоюзного комитета или представительного органа.

1.6. Условия и порядок премиальных выплат определяется Положением о премировании работников ГУ «РДКБ».

1.7. Главному врачу Государственного учреждения «Республиканская детская клиническая больница» выплаты стимулирующего характера и премии устанавливаются приказом МЗ РК с учетом результатов деятельности учреждения по установленным МЗ РК показателям.

Раздел II. Основные условия оплаты труда.

2.1. Оплата труда работников ГУ «РДКБ», производится на основании должностных окладов, окладов, тарифных ставок руководителей, специалистов и рабочих, установленных по профессиональным квалификационным группам, с учетом квалификационных уровней.

2.2. Установление окладов по профессиям рабочих на основе единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, осуществляется на основе тарифных ставок.

2.3. К категории высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника. Оклады устанавливаются с учетом квалификации по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

2.4. В учреждении могут применяться следующие формы и системы оплаты труда:

✓ повременная система оплаты труда, основанная на должностных окладах по занимаемой должности с учетом профессиональной квалификационной группы, с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера;

✓ индивидуально - сдельная система оплаты труда, основанная на должностных окладах по занимаемой должности с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.5. Администрация ГУ «РДКБ» по согласованию с первичной профсоюзной организацией или представительным органом работников может использовать любую из перечисленных выше форм организации и оплаты труда с учетом анализа специфики деятельности структурных подразделений и экономической целесообразности.

2.6. Об изменении системы оплаты труда администрация извещает работника не позднее, чем за 2 месяца.

2.7. На условиях индивидуальной системы оплаты труда могут работать:

✓ высококвалифицированные работники любых специальностей (в том числе немедицинских);

✓ работники любых специальностей и должностей, где целесообразно установление индивидуальной системы оплаты труда.

2.8. Работникам ГУ «РДКБ» осуществляющим работу по совместительству на условиях трудового договора в свободное от основной работы время, в том числе работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, устанавливается продолжительность работы по совместительству в пределах половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.9. Медицинским работникам, осуществляющим дополнительную работу без занятия штатной должности, оплата производится за фактически отработанное время.

2.10. Не считается совместительством и не требует заключения трудового договора осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами, не состоящими в штате больницы в объеме не более 300 часов в год.

2.11. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.12. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой до вступления в силу Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.13. Объем средств на оплату труда работников, предусмотренных Учреждениям, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг.

Раздел III . Должностные оклады, оклады, ставки заработной платы специалистов и рабочих.

3.1. Должностные оклады специалистов, служащих и рабочих Учреждения по профессиональным квалификационным группам.

3.1.1. Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников Учреждения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа

2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам:

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	9065
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1-й квалификационный уровень	10480
2-й квалификационный уровень	10780
3-й квалификационный уровень	11080
4-й квалификационный уровень	11385
5-й квалификационный уровень	12110
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
1-й квалификационный уровень	14895
2-й квалификационный уровень	15500
3-й квалификационный уровень	16105
4-й квалификационный уровень	16830
Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием»	
1-й квалификационный уровень	17500
2-й квалификационный уровень	18465

3.1.2. Должностные оклады работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 г. N 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг".

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам:

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и	

осуществляющих предоставление социальных услуг"	
1-й квалификационный уровень	14850
2-й квалификационный уровень (биолог, медицинский психолог)	15090

3.1.3. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам:

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	8180
2-й квалификационный уровень	8250
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	8425
2-й квалификационный уровень	8580
3-й квалификационный уровень	8820
4-й квалификационный уровень	9140
5-й квалификационный уровень	9470
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	9540
2-й квалификационный уровень	9780
3-й квалификационный уровень	10025
4-й квалификационный уровень	10340
5-й квалификационный уровень	10825
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	11395
2-й квалификационный уровень	12025
3-й квалификационный уровень	12825

3.1.4. Размер должностного оклада, предусмотренный разделом "1 квалификационный уровень" профессиональной квалификационной группы

"Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня", распространяется на должность начальника отдела любого функционала.

Размеры должностных окладов, предусмотренные позициями «1-й квалификационный уровень» - «4-й квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», распространяются на должности: специалист по охране труда, специалист гражданской обороны с учетом предусмотренного квалификационным характеристиками внутриведомственного категорирования воспитатель, специалист по социальной работе.

3.2. Должностные оклады, оклады, часовые ставки специалистов, служащих и рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы и устанавливаемые в зависимости от сложности труда.

3.2.1. Должностные оклады, оклады специалистов, служащих и рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы и устанавливаемые в зависимости от сложности труда:

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Санитарка (мойщица)	8340

Размер должностного оклада, предусмотренный позицией «1-й квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня», распространяются на должность руководителя службы охраны труда, на должность начальника отдела любого функционала.

3.2.2. Должностной оклад работников - специалистов в сфере закупок, устанавливается на основе приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»:

Профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок»	Должностной оклад, рублей
Уровень квалификации 5	9540
Уровень квалификации 6	10340
Уровень квалификации 7	11395

3.2.3. Должностной оклад работников - специалистов по дистанционному информационно-справочному обслуживанию, устанавливается на основе приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.03.2018 N 163н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по дистанционному информационно-справочному обслуживанию":

Профессиональный стандарт "Специалист по дистанционному информационно-справочному обслуживанию"	Должностной оклад, рублей
---	---------------------------

Уровень квалификации 3	8425
------------------------	------

3.3. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пунктах 3.1. и 3.2. раздела III Положения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Межразрядные коэффициенты	Оклад, рублей
1	1,000	8020
2	1,020	8180
3	1,040	8345
4	1,060	8500
5	1,080	8660
6	1,100	8820
7	1,125	9020
8	1,150	9220
9	1,190	9545
10	1,230	9865

3.3.1. Размер оклада, определяемый в соответствии с 9 - 10 разрядами оплаты труда пункта 3.3. раздела III Положения, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, определяется локальным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника.

Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается руководителем учреждения в порядке, установленном локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Раздел IV. Выплаты компенсационного характера.

4.1. Выплатами компенсационного характера являются:

- ✓ доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, согласно специальной оценки условий труда;
- ✓ доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- ✓ надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- ✓ выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.2. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

4.2.1. Доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата производится за фактически отработанное время, на основании Перечня подразделений и должностей, с опасными и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на установление доплат. Перечень утверждается главным врачом по согласованию с первичной профсоюзной организацией. (Приложение № ___ к настоящему Положению).

Класс условий труда	Повышение оплаты труда работнику, занятому на работе с вредными и (или) опасными условиями труда
3.1	4%
3.2	5%
3.3	6%
3.4	7%

4.2.2. Медицинским работникам Учреждения устанавливается повышенный размер оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда за фактически отработанное время, на основании Перечня подразделений и должностей, с опасными и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на установление доплат. Перечень утверждается главным врачом по согласованию с первичной профсоюзной организацией. (Приложение № ___ к настоящему Положению). Внесение изменений в Перечень производится на основании результатов специальной оценки условий труда.

Медицинским работникам Учреждения, участвующим в оказании психиатрической помощи устанавливается повышенный размер оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда:

Наименование должности (специальности, категории работников)	Размер доплаты, в % к должностному
--	------------------------------------

	окладу
Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи <1>	25 %
Медицинские работники, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ – инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека <2>	60%
Медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь (участвующих в оказании, обеспечивающим оказание медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции <3>	25%

<1> в детских психиатрических, психоневрологических лечебно-профилактических медицинских организациях, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, отделах, кабинетах) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь;

<2> в структурных подразделениях (в том числе в кабинетах, отделениях) лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих медицинскую помощь ВИЧ-инфицированным;

в лабораториях (отделах, отделениях, группах), осуществляющих лабораторную диагностику ВИЧ-инфекции;

<3> в структурных подразделениях и в порядке, указанных в локальном акте № 95 - П от 03.08.2022 «О порядке предоставления компенсационной выплаты отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией»

4.2.3. Доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по пунктам 4.2.1. и 4.2.2. не суммируются.

4.3. Работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам, окладам, тарифным ставкам в следующих размерах:

Доплата за работу в ночное время осуществляется работникам Учреждения в размере не менее 20 % и не более 50% тарифной ставки, оклада, должностного оклада, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра);

В размере до 100% тарифной ставки, оклада, должностного оклада, производится доплата медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи.

Основание: Перечень должностей медицинского персонала, занятого оказанием экстренной и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу, который утверждается главным врачом по согласованию с первичной профсоюзной организацией. (Приложение № ____ к настоящему Положению).

4.4. Оплата труда, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при разделении рабочего дня на части, сверхурочную работу, производится в соответствии ст.152,153 ТК РФ.

4.5. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются надбавки в соответствии с постановлением Правительства Республики Коми от 16 октября 2006 г. N 262 "О размерах социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны в органах государственной власти Республики Коми, иных государственных органах Республики Коми, а также в государственных учреждениях Республики Коми и государственных унитарных предприятиях Республики Коми".

4.6. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

4.7. К заработной плате работников ГУ «РДКБ» применяются надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

- ✓ районный коэффициент - 20%;
- ✓ процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – до 50%, размер надбавки устанавливается при приеме на работу.

4.8. Сотрудникам ГУ «РДКБ», выполняющим в пределах рабочего времени, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором: дополнительную работу по другой профессии (должности), расширению зоны обслуживания, увеличению объема работы, дополнительной работы без занятия штатной должности или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, устанавливаются доплаты к должностным окладам:

- ✓ за совмещение профессий (должностей) - до 75%;
- ✓ за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, дополнительную работу без занятия штатной должности – до 100% за фактически выполненную в полном объеме возложенную работу;
- ✓ за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника (на период отпусков, болезней, командировок и др.) - до 100% за фактически выполненную в полном объеме возложенную работу, размер доплат зависит от фактической нагрузки.

4.9. Заместителям главного врача из числа немедицинского персонала, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера, начальникам отделов могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий до 75% должностного оклада по совмещаемой должности.

Раздел V. Выплаты стимулирующего характера.

5.1. В ГУ «РДКБ» могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

- ✓ надбавки за стаж работы;
- ✓ надбавки за качество выполняемых работ;

- ✓ надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- ✓ премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за стаж работы (далее - надбавка за стаж) в следующих размерах к должностному окладу, окладу, ставке заработной платы:

- при стаже работы от 3 до 5 лет - 20 процентов;
- при стаже работы свыше 5 лет - 30 процентов.

5.2.1. Надбавка выплачивается исходя из установленного должностного оклада, оклада, ставки заработной платы, без учета доплат и надбавок.

5.2.2. Надбавка за стаж работы устанавливается:

- ✓ по основной должности руководителям, специалистам, служащим и рабочим в Учреждении;
- ✓ работникам, занимающим по совместительству штатные должности руководителей, специалистов, служащих и рабочих в Учреждении;
- ✓ работникам, замещающим временно отсутствующих работников по должностям, требующим полной отработки рабочего времени;
- ✓ работникам при дежурстве сверх месячной нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме пребывания работника в состоянии готовности выполнять трудовые обязанности по требованию работодателя в свободное от основной работы время).

5.3. Надбавки за качество выполняемых работ.

5.3.1. В целях стимулирования работников Учреждения к повышению квалификации устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию.

5.3.2. Надбавка за квалификационную категорию по должностям, входящим в профессиональные квалификационные группы «Врачи и провизоры», «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием», «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», «Должности педагогических работников» устанавливается в следующих размерах:

- а) при наличии второй квалификационной категории 20 процентов;
- б) при наличии первой квалификационной категории 30 процентов;
- в) при наличии высшей квалификационной категории 50 процентов.

Руководителю учреждения, заместителям руководителя Учреждения, главной медицинской сестре надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- а) при наличии второй квалификационной категории 15 процентов;
- б) при наличии первой квалификационной категории 25 процентов;
- в) при наличии высшей квалификационной категории 30 процентов.

5.3.3. Квалификационная категория учитывается при работе работников по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается:

- ✓ работникам по основной должности;
- ✓ работникам, занимающим штатные должности по совместительству;

✓ работникам, занимающим временно отсутствующих работников по должностям, требующим полной отработки рабочего времени;

✓ работникам при дежурстве сверх месячной нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме пребывания работника в состоянии готовности выполнять трудовые обязанности по требованию работодателя в свободное от основной работы времени).

5.3.4. В целях повышения доступности медицинской помощи, оказываемой в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара, устанавливается норматив ежемесячных денежных выплат врачам-специалистам, специалистам с высшим профессиональным образованием и специалистам со средним медицинским образованием, оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара, в соответствии с перечнем должностей врачей-специалистов, специалистов с высшим профессиональным образованием и специалистов со средним медицинским образованием, утвержденным разделом VIII к Положению:

а) врачам-специалистам, специалистам с высшим профессиональным образованием - 4000 рублей;

б) специалистам со средним медицинским образованием, работающим с врачами-специалистами либо оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях самостоятельно, - 2000 рублей.

5.3.5. Денежные выплаты, установленные в соответствии с пунктом 4.3.5. Положения, осуществляются медицинским работникам, работающим по основной должности и по совместительству. Конкретный размер денежных выплат каждому работнику определяется по итогам месяца в зависимости от выполненных объемов и качества медицинской помощи в соответствии с методикой, определяемой локальным нормативным актом учреждения.

5.3.6. Надбавка врачам-специалистам, руководителям (за исключением руководителей Учреждения), имеющим ученую степень кандидата медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук, – 10 процентов должностного оклада, имеющим ученую степень доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук, – 20 процентов должностного оклада;

Надбавка руководителям Учреждения, имеющим ученую степень кандидата медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук, – 12 процентов должностного оклада, имеющим ученую степень доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук, – 20 процентов должностного оклада;

5.3.7. Надбавка лицам (за исключением руководителя Учреждения), имеющим почетное звание «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми АССР», «Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Республики Коми», «Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации» «Народный врач СССР» устанавливается в следующем размере:

№ п/п	Перечень оснований для установления надбавки	Размер надбавки, в % к должностному окладу
1.	лицам, имеющим почетное звание «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми АССР», «Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Республики Коми», «Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации»	10 %
2.	лицам, имеющим почетное звание «Народный врач СССР»	20 %

Надбавка руководителям Учреждения, имеющим почетное звание «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми АССР», «Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Республики Коми», «Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации» «Народный врач СССР» устанавливается в следующем размере:

№ п/п	Перечень оснований для установления надбавки	Размер надбавки, в % к должностному окладу
1.	лицам, имеющим почетное звание «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми АССР», «Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Республики Коми», «Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации»	12 %
2.	лицам, имеющим почетное звание «Народный врач СССР»	20 %

При наличии у работника двух почетных званий, содержащих в своем названии слово «Народный» или «Заслуженный», надбавка устанавливается только по одному основанию.

5.3.8. Молодым специалистам по должностям врачей и среднего медицинского персонала, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение, устанавливаются доплаты к должностному окладу в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат в процентах к должностному окладу
Молодым специалистам имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения здравоохранения, расположенные в городах и в поселках городского типа	25%

Молодыми специалистами для назначения доплат являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в ГУ «РДКБ» по профилю полученного высшего или среднего медицинского образования.

5.4. Работникам Учреждения могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 200 процентов должностного оклада, оклада, ставки заработной платы.

Работникам Учреждений, являющимся главными внештатными специалистами Министерства здравоохранения Республики Коми, дополнительно устанавливаются надбавки за осуществление функций главного внештатного специалиста Министерства здравоохранения Республики Коми. Размер надбавки устанавливается приказом Министерства здравоохранения Республики Коми.

5.5. Размеры и условия осуществления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, надбавок за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы определяются в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующего учреждения и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, заместителям руководителя, главным бухгалтерам и остальным работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

5.6. Надбавки стимулирующего характера, за исключением надбавки за стаж непрерывной работы, не являются гарантированной выплатой и назначаются персонально по итогам работы в отчетном периоде (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) за фактически отработанное время в зависимости от результативности и качества работы, напряженности и интенсивности труда работника.

5.7. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, производятся на основании приказа главного врача, включаются в расчет среднего заработка.

5.8. При назначении стимулирующей выплаты учитываются критерии оценки результативности работы структурных подразделений - клинических

подразделений, параклинических подразделений, амбулаторно-поликлинической службы.

5.9. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям главного врача, главному бухгалтеру и остальным работникам ГУ «РДКБ» устанавливаются приказом главного врача.

5.10. Врачам - руководителям учреждения и их заместителям, главной медицинской сестре надбавка за квалификационную категорию устанавливается в размерах, определенных пунктом 5.3.2 положения по специальностям «Организация здравоохранения и общественного здоровья», «Организация сестринское дела», «Управление сестринской деятельностью», «Управление и экономика фармации».

Раздел VI. Условия оплаты труда и порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и главной медицинской сестры.

6.1. Условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения, устанавливается приказом Министерства здравоохранения Республики Коми.

Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения, филиалов Учреждений, главного бухгалтера, главной медицинской сестры, определяются в размере на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения. Должностной оклад заместителя главного бухгалтера устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада главного бухгалтера.

6.3. Руководитель Учреждения, заместители руководителя Учреждений, филиалов Учреждения, главный бухгалтер, главная медицинская сестра, Учреждения имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами IV, V настоящего Положения.

6.4. Выплаты стимулирующего характера руководителям Государственных учреждений устанавливаются приказом Министерства здравоохранения Республики Коми при условии выполнения целевых показателей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения Республики Коми, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.5. настоящего Порядка, а также в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 5.5. настоящего Порядка.

6.5. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в следующем размере:

№ п/п	Среднесписочная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя, главного бухгалтера
1	2	3	4
1.	От 501 до 750 (включительно)	до 5,5	до 5,0
2.	От 751 и выше	до 6,0	до 5,5

6.6. Коэффициент кратности определяется Министерством в размере, не превышающем размера, установленного в пункте 5.5. настоящего Порядка.

6.7. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

6.8. При расчете среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения учреждения.

Раздел VII. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавок за стаж работы.

7.1. В стаж засчитывается:

1) время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в государственных учреждениях, а также на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров на должностях среднего медицинского персонала и младшего медицинского персонала в медицинских

организациях, независимо от организационно-правовой формы, в учреждениях социального обслуживания и госсанэпиднадзора (независимо от перерывов в работе);

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

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

4) время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения;

5) время выполнения в Учреждении лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля;

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

7) время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от организационно-правовой формы собственности;

8) время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, в учреждениях уголовно-исполнительной системы, 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, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России, УФСИН России;

9) 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;

10) время работы в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений;

11) время работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

12) время работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений;

13) время службы в Вооруженных Силах СССР, СНГ и РФ, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, а также выполнения

интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

6.2. В стаж также засчитывается (при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки):

1) время работы на выборных должностях в органах законодательной (представительной) и исполнительной власти и профсоюзных органах;

2) 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;

3) время работы в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения стран СНГ, а также союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 г.;

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

Раздел VIII . Порядок формирования планового фонда оплаты труда.

8.1. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:

✓ фонд должностных окладов, окладов, ставок заработной платы, сформированный, в том числе, в соответствии с разделом III Положения;

✓ фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом IV Положения;

✓ фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом V Положения.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.2. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за стаж работы, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

8.3. Размер фонда выплат стимулирующего характера может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов, ставок заработной платы, а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

8.4. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, выплачиваемые за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной

приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным разделом V Положения.

Работникам Учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности, экономии фонда оплаты труда (исключительно из средств республиканского бюджета Республики Коми) могут выплачиваться материальная помощь и выплаты поощрительного характера (в связи с праздничными днями, юбилейными датами и другие), не входящие в перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Решение об оказании материальной помощи и осуществлении выплат поощрительного характера работникам принимается руководителем Учреждения.

Размеры и условия оказания материальной помощи и осуществления выплат поощрительного характера определяются в локальных нормативных актах Учреждения.

Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения определяется Министерством.

Раздел IX . Перечень должностей врачей-специалистов, специалистов с высшим профессиональным образованием и специалистов со средним медицинским образованием, которым устанавливаются доплаты в целях повышения доступности медицинской помощи, оказываемой в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара.

9.1. Должности врачей-специалистов и специалистов с высшим профессиональным образованием:

- ✓ биолог;
- ✓ врач аллерголог-иммунолог;
- ✓ врач - анестезиолог-реаниматолог;
- ✓ врач - гастроэнтеролог;
- ✓ врач - гематолог;
- ✓ врач – генетик;
- ✓ врач - детский кардиолог;
- ✓ врач - детский онколог;
- ✓ врач - детский уролог-андролог;
- ✓ врач - детский хирург;
- ✓ врач - детский эндокринолог;
- ✓ врач - инфекционист;
- ✓ врач клинической лабораторной диагностики;
- ✓ врач - невролог;
- ✓ врач - нейрохирург;
- ✓ врач - неонатолог;
- ✓ врач - нефролог;
- ✓ врач - оториноларинголог;
- ✓ врач - офтальмолог;
- ✓ врач - педиатр;

- ✓ врач по лечебной физкультуре;
- ✓ врач - психиатр детский;
- ✓ врач - пульмонолог;
- ✓ врач - рентгенолог;
- ✓ врач - сурдолог-оториноларинголог;
- ✓ врач - травматолог-ортопед;
- ✓ врач – трансфузиолог;
- ✓ врач - уролог;
- ✓ врач ультразвуковой диагностики;
- ✓ врач функциональной диагностики;
- ✓ врач - физиотерапевт;
- ✓ врач - челюстно-лицевой хирург;
- ✓ врач – эндоскопист;
- ✓ медицинский психолог;
- ✓ провизор.

9.2. Должности специалистов со средним медицинским образованием:

- ✓ медицинская сестра, работающая с врачами специальностей, указанных в пункте 1 настоящего приложения.

Раздел X. Основные критерии оценки результативности работы.

- 10.1. Выполнение Программы Госгарантий оказания гражданам РФ бесплатной медицинской помощи на территории РК (к/дни, посещения);
- 10.2. Работа коек круглосуточного пребывания;
- 10.3. Выполнение индивидуальной нагрузки;
- 10.4. Средняя длительность пребывания больного на койке;
- 10.5. Отсутствие расхождений клинического и патологоанатомического диагнозов;
- 10.6. Оперативная активность, послеоперационные осложнения;
- 10.7. Внедрение новых современных методов в лечебно-диагностический процесс;
- 10.8. Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в отделении;
- 10.9. Соблюдение медицинской этики и деонтологии;
- 10.10. Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб пациентов и их родственников на деятельность учреждения;
- 10.11. Отсутствие штрафных санкций за пролеченных больных стороны страховых медицинских организаций;
- 10.12. Своевременное выполнение приказов главного врача и поручений МЗ РК;
- 10.13. Своевременное и качественно заполнение медицинской документации;
- 10.14. Освоение лимитов бюджетных обязательств;
- 10.15. Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

10.16. Конкретные условия и критерии результативности разрабатываются непосредственно в каждом структурном подразделении, отделении, отделе, службе и т.д. и являются приложением к настоящему Положению.

10.17. Специалистам ОМО, ОК, ПЭО, бухгалтерии, инженерно-техническому персоналу и служащим, работникам хозяйственной службы могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы за:

- 1) выполнение срочных заданий повышенной сложности;
- 2) своевременность, оперативность, качество выполнения работ, входящих в должностные обязанности;
- 3) степень самостоятельности выполнения должностных обязанностей, проявление инициативы;
- 4) своевременное и качественное предоставление отчетов в вышестоящие органы;
- 5) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;
- 6) успешное и добросовестное исполнение работниками должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 7) инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда.

