

# АДМИНИСТРАЦИЯ Саянского района

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

с. Агинское

«29» 12 2011 г.

№ 764-п

Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Саянская ЦРБ» в новой редакции

В соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», приказом министерства здравоохранения Красноярского края от 09.12.2009 № 521-орг «О видах, условиях, размерах и порядке выплат стимулирующего характера, представляемых работникам краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края», постановлением администрации Саянского района от 05.12.2011 № 673-п, руководствуясь ст.ст. 62, 81 Устава Саянского района, постановляю:

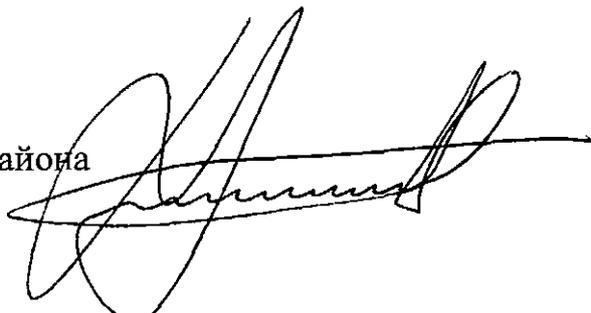
1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Саянская ЦРБ» в новой редакции (приложение № 1).

2. Постановление администрации Саянского района от 31.08.2011 № 497-п признать утратившим силу.

3. Контроль за исполнением постановления возложить на и.о. заместителя главы администрации района (Хлебникова Т.В.).

4. Постановление вступает в силу со дня его подписания и подлежит официальному опубликованию в газете «Присяянье».

Глава администрации района



А.В. Храмцов

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
муниципального бюджетного учреждения здравоохранения  
«Саянская центральная районная больница»**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Саянская центральная районная больница» (далее - МБУЗ «Саянская ЦРБ») разработано в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 года № 9-3864 « О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений» (далее – Закон края), Постановлением Правительства Красноярского края от 27.11. 2009г. № 609-п «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного учреждения» и определяет особенности оплаты труда работников МБУЗ «Саянская ЦРБ», приказом министерства здравоохранения Красноярского края от 09.12.2009 № 521-орг «О видах, условиях, размерах и порядке выплат стимулирующего характера, представляемых работникам краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края».

Оплата труда работников МБУЗ «Саянская ЦРБ» при работе по совместительству (внешнему или внутреннему) по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства, определяется отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда работников МБУЗ «Саянская ЦРБ» при работе по совместительству по должности, занимаемой в порядке совместительства, а также на условиях неполного рабочего дня, определяется пропорционально отработанному времени.

Абсолютный размер каждой из выплат, предусмотренных настоящим Положением, установленных к окладу (должностному окладу) заработной платы (далее – оклад), исчисляется из оклада без учета иных повышений и выплат, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

Заработная плата работника МБУЗ «Саянская ЦРБ» предельными размерами не ограничивается.

**2. Минимальные размеры окладов работников МБУЗ «Саянская ЦРБ» и условия их повышения.**

**Размеры повышающих коэффициентов, порядок и условия их установления.**

2.1 Минимальные размеры окладов работников МБУЗ «Саянская ЦРБ» определяются по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.1.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности заместителей руководителя МБУЗ «Саянская ЦРБ» на 10 процентов ниже минимального размера оклада руководителя.

2.1.2. Минимальные размеры окладов работников МБУЗ «Саянская ЦРБ» занимающих должности административно-управленческого и хозяйственного персонала, определяются исходя из отнесения данных общепрофессиональных должностей к ПКГ.

2.1.3. Размер оклада работника МБУЗ «Саянская ЦРБ», занимающего должность, по которой настоящим Положением не определен минимальный размер оклада, определяется руководителем соответствующего учреждения, но не более чем оклад руководителя МБУЗ «Саянская ЦРБ».

2.2. К окладам работников МБУЗ «Саянская ЦРБ» устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности;
- за квалификационную категорию (в том числе за ученую степень, почетное звание);
- за выслугу лет (непрерывный стаж работы в сфере здравоохранения);
- персональный.

2.3. Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию (в том числе за ученую степень, почетное звание) для работников МБУЗ «Саянская ЦРБ» определяются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

При наличии у работника учреждения одновременно квалификационной категории и ученой степени и (или) почетного звания размер повышающего коэффициента определяется путем суммирования размеров повышающих коэффициентов, установленных по каждому из перечисленных оснований.

При наличии у работника учреждения двух почетных званий размеры повышающего коэффициента, установленные по каждому из них, не суммируются.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание в связи с присвоением почетного звания может быть установлен для работников учреждения только по основной должности.

2.4. Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет (непрерывный стаж работы в сфере здравоохранения) для работников МБУЗ «Саянская ЦРБ», а также порядок исчисления стажа непрерывной работы в сфере здравоохранения, дающего право работнику на установление данного повышающего коэффициента, определяются в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Принятие решения об установлении работнику учреждения персонального повышающего коэффициента к окладу и определение размера данного повышающего коэффициента осуществляется руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника индивидуально.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работникам МБУЗ «Саянская ЦРБ», работающим по профессиям рабочих, предусмотренных в 1 – 3 квалификационных уровнях профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня».

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, определен в приложении № 4 к настоящему Положению.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу вышеуказанным работникам принимается руководителем МБУЗ «Саянская ЦРБ» в пределах фонда оплаты труда.

2.6. Абсолютный размер выплаты работнику в связи с установлением ему повышающего коэффициента определяется путем умножения размера оклада на размер установленного повышающего коэффициента.

### **3. Размер должностного оклада руководителя МБУЗ «Саянская ЦРБ»**

3.1. Порядок исчисления среднего размера должностного оклада работников основного персонала\* МБУЗ «Саянская ЦРБ» для определения размера должностного оклада руководителя МБУЗ «Саянская ЦРБ»

3.1.1. Средний размер должностного оклада работников основного персонала МБУЗ «Саянская ЦРБ» для определения размера должностного оклада руководителя МБУЗ «Саянская ЦРБ» рассчитывается по формуле:

$$\text{ДО}_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{ДО}_i}{n}$$

где ДО<sub>ср</sub> - средний размер должностного оклада работников основного персонала;

*i* - размер должностного оклада работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

*n* - штатная численность работников основного персонала.

3.1.2 Средний размер должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя МБУЗ «Саянская ЦРБ» подлежит пересмотру в случае:

- изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала МБУЗ «Саянская ЦРБ» более, чем на 15 процентов;
- увеличения (индексации) должностных окладов работников.

3.1.3 Исходя из Приложения 1, 4 к Закону Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», количество средних должностных окладов работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя МБУЗ «Саянская ЦРБ» (с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения) принимается равным 3.

**КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО  
ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА  
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ С УЧЕТОМ  
ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

(в ред. Закона Красноярского края  
от 25.11.2010 N 11-5341)

N п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа		II группа	
		III группа	IV группа	III группа	IV группа
		по оплате труда	по оплате труда	по оплате труда	по оплате труда
	1	2	3	4	5
3	Учреждения, подведомственные органу исполнительной власти края в области здравоохранения, лекарственного обеспечения, функционирования, развития и охраны курортов, лечебно-оздоровительных местностей и природных лечебных ресурсов				
3.1	учреждения здравоохранения, имеющие коечный фонд и оказывающие	4,1 - 5,0	3,1 - 4,0	2,1 - 3,0	1,0 - 2,0

	амбулаторно-поликлиническую помощь				
3.2	учреждения здравоохранения, имеющие коечный фонд и не оказывающие амбулаторно-поликлинической помощи	3,6 - 4,5	2,6 - 3,5	1,6 - 2,5	1,0 - 1,5
3.3	дома ребенка			2,1 - 2,5	1,5 - 2,0
3.4	учреждения здравоохранения, не оказывающие стационарной медицинской помощи и не имеющие коечного фонда круглосуточного пребывания	3,1 - 3,5	2,6 - 3,0	2,1 - 2,5	1,5 - 2,0

**ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ  
ОРГАНУ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ КРАЯ В ОБЛАСТИ  
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ, ЛЕКАРСТВЕННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ,  
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ, РАЗВИТИЯ И ОХРАНЫ КУРОРТОВ,  
ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫХ МЕСТНОСТЕЙ И ПРИРОДНЫХ  
ЛЕЧЕБНЫХ РЕСУРСОВ, К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

(в ред. Закона Красноярского края  
от 25.11.2010 N 11-5341)

1. Учреждения здравоохранения, имеющие коечный фонд:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений <*>			
	I	II	III	IV
Количество коек в соответствии с бюджетной сметой учреждения (коечный фонд), шт.	1001 и более	от 301 до 1000	от 101 до 300	до 100

<\*> Если учреждение имеет в своей структуре подразделения, оказывающие амбулаторно-поликлиническую помощь, которые по показателям, предусмотренным пунктом 3 настоящего приложения, могут быть отнесены к той же или более высокой группе по оплате труда руководителя учреждения, чем при определении такому учреждению группы по оплате труда руководителя учреждения в соответствии с настоящим пунктом, то группа по оплате труда руководителя учреждения увеличивается на одну группу.

(п. 1 в ред. Закона Красноярского края от 25.11.2010 N 11-5341)

2. Учреждения здравоохранения, не оказывающие стационарной медицинской помощи и не имеющие коечного фонда круглосуточного пребывания:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Число врачебных должностей в учреждении, штатных ед.	201 и более	от 101 до 200	от 61 до 100	до 60

\* Согласно приложения к Постановлению Правительства Красноярского края от 01.12.2009г. № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности», основным персоналом учреждения здравоохранения являются врачи-специалисты (провизоры).

#### **4. Виды выплат компенсационного характера, предоставляемых работникам учреждения, размеры и условия их предоставления.**

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

4.2. Работникам учреждения предоставляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

4.4. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при работе в ночное время устанавливается в размере 50 процентов от часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время, а для медицинских работников, занятых оказанием скорой медицинской помощи, – 100 процентов от часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Перечень структурных подразделений и должностей работников учреждения, которым устанавливается выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при работе в ночное время, утверждается приказом учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

4.5. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за осуществление работы по врачебной специальности для заместителя главного врача учреждения по медицинской части устанавливается в размере 25 процентов минимального оклада.

#### **5. Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения.**

5.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим Положением и локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

5.3. При установлении стимулирующих выплат работнику или коллективу работников указывается вид выплат и срок, в течение которого будут начисляться и производиться соответствующие выплаты.

5.4. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- 2) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) выплаты специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждением;
- 5) выплаты за квалификационную категорию;
- 6) выплаты за опыт работы;
- 7) выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае;
- 8) выплаты по итогам работы.

5.5. Обязательными стимулирующими выплатами, предоставляемыми каждому работнику при приеме на работу в учреждение, являются выплаты, предусмотренные подпунктами 4-7 пункта 5.4. настоящего Положения.

Условия предоставления, а также размер иных стимулирующих выплат определяется настоящим Положением.

5.6. По срокам действия стимулирующие надбавки устанавливаются:

на период действия трудового договора;

на период до календарного года в виде персонального повышающего коэффициента или доплаты к окладу;

ежеквартальные выплаты;

единовременно в виде единовременной стимулирующей выплаты.

5.7. К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки, направленные на стимулирование работника за качество, высокую результативность и интенсивность труда.

5.8. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБУЗ «Саянская ЦРБ» устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников, проводимых на основании утвержденных критериев.

5.9. Стимулирующие надбавки в учреждении устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

5.10. Фонд выплат стимулирующего характера, являющийся составной частью фонда оплаты труда учреждения, формируется, исходя из:

- средств ОМС;
- средств от приносящей доход деятельности (оказания услуг, предпринимательской и иной деятельности);
- безвозмездных поступлений и целевых средств от юридических и физических лиц.

5.11. Выплаты стимулирующего характера могут быть произведены работнику или коллективу сотрудников из:

- фонда стимулирующих выплат, установленного для категорий персонала отделения или подразделения;
- централизованного фонда оплаты труда учреждения;
- резервного фонда оплаты труда;
- целевых средств, формируемых для осуществления целевых стимулирующих выплат;
- экономии фонда оплаты труда за счет вакансий по штатному расписанию, за счет ставок сотрудников, находящихся в декретном отпуске и других источников экономии фонда оплаты труда структурных подразделений и отделений;
- средств, централизованных Учредителем, на стимулирующие выплаты главному врачу учреждения.

5.12. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев результативности и качества выполненной работы.

Критерии оценки результативности и качества труда работника определяются в настоящем Положении с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Критерии оценки качества и результативности труда могут корректироваться и изменяться. Критерии оценки результативности и качества труда согласовываются с представительным органом работников учреждения и утверждаются Главным врачом учреждения.

5.13. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, работникам учреждения устанавливаются в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда работника.

5.13.1. Критерии оценки результативности и качества труда работника содержатся в Приложениях № 8-11, являющихся неотъемлемой частью настоящего Положения, которые утверждаются с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.13.2. Деятельность работника по каждому из показателей оценивается в баллах в зависимости от степени достижения результатов.

5.13.3. Выплаты стимулирующего характера работнику учреждения предоставляются по решению Главного врача учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, и оформляются соответствующим приказом.

5.13.4. Выплаты конкретному работнику учреждения устанавливаются ежеквартально на квартал, следующий за кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах (далее - плановый квартал) по итогам работы в отчетном периоде (год, полугодие, квартал) в зависимости от периодичности оценки, определенной в приложениях к настоящему Приложению.

5.13.5. Критерии оценки качества и результативности труда могут корректироваться и изменяться. Заведующие отделениями, подразделениями вносят на рассмотрение рабочей комиссии по внедрению новой системы оплаты труда свои предложения по корректировке или изменению критериев с обоснованием такой необходимости. Поступившие предложения согласовываются с представительным органом работников учреждения и утверждаются Главным врачом учреждения.

5.14. Стимулирующие выплаты по итогам работы.

5.14.1. Предоставление работнику учреждения выплаты по итогам работы производится с учетом результатов оценки с применением следующих критериев:

- своевременное и качественное выполнение порученных заданий;
- инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- выполнение заданий, реализация мероприятий, имеющих особое значение для статуса и деятельности учреждения и выполнение заданий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- оперативность выполнения заданий без снижения качества;
- выполнение заданий, связанных со сбором, анализом и обобщением больших объемов информации;
- подготовка предложений и участие в разработке проектов нормативных правовых актов.

5.14.2. Выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) предоставляются работникам учреждения в случае выполнения учреждением государственного задания, за высокую эффективность (результативность) и качество работы учреждения.

5.14.3. При определении размера выплаты по итогам работы за год для конкретного работника учреждения учитывается время, фактически отработанное работником в течение расчетного года, и его личный вклад в результаты деятельности учреждения.

5.14.4. Выплаты по итогам работы за год работникам учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совмещения, рассчитывается и выплачивается по основной должности (работе) такого работника исходя из тарифной ставки (оклада) работника.

5.14.5. Стимулирующие выплаты могут быть произведены по итогам работы за год с учетом эффективности и результативности деятельности учреждения.

5.15. Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждением, устанавливается ежемесячная надбавка в размере до 50 процентов минимального оклада, в течение трех лет после окончания интернатуры, ординатуры, аспирантуры и получения права на занятие медицинской и фармацевтической деятельностью на срок первых пяти лет работы с момента заключения трудового договора, но не более семи лет после окончания высшего медицинского образовательного учебного заведения.

5.16. Выплаты за квалификационную категорию работникам учреждений устанавливаются в следующем порядке:

5.16.1. Размеры выплаты за квалификационную категорию для врачей учреждения:

№ п/п	Основание установления выплаты	Размер выплаты (в процентах к минимальному окладу)
1	Наличие второй квалификационной категории	8
2	Наличие первой квалификационной категории	16
3	Наличие высшей квалификационной категории	25

5.16.2. Размеры выплаты за квалификационную категорию (в том числе за ученую степень, почетное звание) для средних медицинских и фармацевтических работников учреждения:

№ п/п	Основание установления выплаты	Размер выплаты (в процентах к минимальному окладу)
1	Наличие второй квалификационной категории	10
2	Наличие первой квалификационной категории	20
3	Наличие высшей квалификационной категории	32

5.17. Выплаты за опыт работы для работников учреждений производятся по следующим критериям:

- непрерывный стаж работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;
- своевременное прохождение повышения квалификации;
- наличие ученой степени и (или) почетного звания.

Работникам учреждения выплата стимулирующего характера за опыт работы устанавливается в следующем размере:

а) для работников, которым нормативными правовыми актами установлено обязательное периодическое повышение квалификации:

- 15 процентов минимального оклада через три года непрерывной работы с последующим увеличением на 10 процентов минимального оклада через пять лет непрерывной работы, но не выше 25 процентов минимального оклада;
- 5 процентов установленного должностного оклада – за своевременное прохождение повышения квалификации;
- 8 процентов установленного должностного оклада – при наличии ученой степени кандидата наук, почетного звания «Заслуженный врач»;
- 16 процентов установленного должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук, почетного звания «Народный врач»;

б) для работников, которым нормативными правовыми актами не установлено обязательное периодическое повышение квалификации:

- 20 процентов минимального оклада через три года непрерывной работы с последующим увеличением на 10 процентов минимального оклада через пять лет непрерывной работы, но не выше 30 процентов минимального оклада;
- 8 процентов установленного должностного оклада – при наличии ученой степени кандидата наук, почетного звания «Заслуженный врач»;
- 16 процентов установленного должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук, почетного звания «Народный врач».

При наличии у работника учреждения одновременно квалификационной категории и ученой степени и (или) почетного звания размер названной выплаты такому работнику определяется путем суммирования размеров выплат, установленных по каждому из перечисленных оснований.

При наличии у работника учреждения двух почетных званий размеры названной выплаты, установленные по каждому из них, не суммируются.

5.18. Работникам учреждения предоставляются выплаты по итогам работы по основаниям, предусмотренным Положением о стимулирующих выплатах.

Выплаты по итогам работы за год предоставляются работникам учреждения в случае выполнения учреждением государственного задания, за высокую эффективность (результативность) и качество работы учреждения.

При определении размера выплаты по итогам работы за год для конкретного работника учреждения учитывается время, фактически отработанное работником в течение расчетного года, и его личный вклад в результаты деятельности учреждения.

Выплаты по итогам работы за год работникам учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, рассчитывается и выплачивается по основной должности (работе) такого работника исходя из тарифной ставки (оклада) работника.

5.19. Выплаты стимулирующего характера работнику учреждения предоставляются по решению главного врача учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, и оформляются соответствующим приказом.

5.20. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения предельными размерами не ограничиваются.

**5.21. Методика определения показателей по критериям оценки результативности и качества труда.**

5.21.1. Размер выплаты по результатам труда работникам учреждения определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:  $C$  – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

$C_{1 \text{ балла}}$  – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

$B_i$  – количество баллов по результатам оценки труда  $i$ - того работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1 \text{ балла}} = (\text{ФОТ}_{\text{стим}} - \text{ФОТ}_{\text{стим рук}}) : \sum_{i=1}^N B_i$$

где:  $\text{ФОТ}_{\text{стим}}$  – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

$\text{ФОТ}_{\text{стим рук}}$  – плановый фонд стимулирующих выплат Главного врача учреждения, заместителей Главного врача и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения в расчете на квартал;

$n$  – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением Главного врача учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

5.21.2. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на осуществление стимулирующих выплат по результатам труда работников, определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{стим}} = \text{ФОТ}_{\text{зн}} - \text{ФОТ}_{\text{гар}} - \text{ФОТ}_{\text{резерв}}$$

где:  $\text{ФОТ}_{\text{зн}}$  – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал;

$\text{ФОТ}_{\text{гар}}$  – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$\text{ФОТ}_{\text{резерв}}$  – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

$$\text{ФОТ}_{\text{резерв}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} : N_{\text{год}}$$

где:  $N_{\text{отп}}$  – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$  – количество календарных дней в плановом квартале;

5.22. При изменении в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

## **6. Оплата труда отдельных категорий работников.**

6.1. Выплаты компенсационного характера главному врачу учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения, приложения № 6-7 к настоящему Положению.

6.2. Главному врачу учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплаты специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждением;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за опыт работы;
- выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае;
- выплаты по итогам работы.

6.2.1. Размеры и условия осуществления главному врачу учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ определяются учредителем и Положением о стимулирующих выплатах.

Размеры выплат главному врачу, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются ежеквартально в соответствии с результатами оценки результативности и эффективности деятельности учреждения.

6.2.2. В части не противоречащей настоящему разделу, а также законодательству Российской Федерации, выплаты стимулирующего характера главному врачу учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.2.2.1. Выплаты за квалификационную категорию для главного врача учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в следующем порядке:

№ п/п	Основание установления стимулирующей выплаты	Размер стимулирующей выплаты (в процентах от установленного должностного оклада)
1	Наличие второй квалификационной категории	8
2	Наличие первой квалификационной категории	16
3	Наличие высшей квалификационной категории	25

6.2.2.2. Выплаты за опыт работы для главного врача учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются с применением следующих критериев:

- непрерывный стаж работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;
- своевременное прохождение повышения квалификации;
- наличие ученой степени и (или) почетного звания, связанных с исполнением обязанностей по замещаемой должности.

Главному врачу, его заместителям, для которых нормативными правовыми актами установлено обязательное периодическое повышение квалификации, выплата стимулирующего характера за опыт работы устанавливается в размере:

15 процентов установленного должностного оклада при стаже непрерывной работы не менее трех лет с последующим увеличением на 10 процентов установленного должностного оклада после пяти лет непрерывной работы, но не более 25 процентов установленного должностного оклада – за стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;

5 процентов установленного должностного оклада – за своевременное прохождение повышения квалификации;

8 процентов установленного должностного оклада – при наличии ученой степени кандидата наук, почетного звания «Заслуженный врач»;

16 процентов установленного должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук, почетного звания «Народный врач».

Заместителям главного врача и главному бухгалтеру, для которых нормативными правовыми актами не установлено обязательное периодическое повышение квалификации, выплата стимулирующего характера за опыт работы устанавливается в размере:

20 процентов установленного должностного оклада при стаже непрерывной работы не менее трех лет с последующим увеличением на 10 процентов установленного должностного оклада после пяти лет непрерывной работы, но не более 30 процентов установленного должностного оклада – за стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;

8 процентов установленного должностного оклада – при наличии ученой степени кандидата наук, почетного звания «Заслуженный врач»;

16 процентов установленного должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук, почетного звания «Народный врач».

При наличии у главного врача, его заместителей, главного бухгалтера двух почетных званий размеры выплат, установленные по каждому из них, не суммируются.

6.2.3. Предоставление главному врачу учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру выплат по итогам работы производится с учетом результатов оценки следующих критериев:

- внедрение новых технологий, новых современных методов в лечебно-диагностический процесс, реабилитационных технологий;
- внедрение системы мотивации и экономического стимулирования медицинских работников к повышению качества медицинских услуг;
- привлечение инвестиций в учреждение;
- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- своевременное и качественное выполнение порученных заданий;
- инициатива, инновационный подход и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение заданий, реализация мероприятий, имеющих особое значение для статуса и деятельности учреждения;
- участие в конкурсах.

Выплаты по итогам работы предоставляются главному врачу учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в случае выполнения государственного задания, высокой эффективности (результативности) и качества работы учреждения.

Выплаты по итогам работы предоставляются в пределах фонда оплаты труда учреждения и предельными размерами не ограничиваются.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок  
заработной платы работников МБУЗ «Саянская ЦРБ», по  
профессиональным квалификационным группам  
и по отдельным должностям, не включенным в профессиональные  
квалификационные группы**

1. Профессиональная квалификационная группа (далее - ПКГ)  
«Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	1735

2. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2156 <*>
2	2666
3	2666 <***>
4	2915
5	3266

<\*> Для должностей: медицинский статистик, медицинская сестра  
стерилизационной - минимальный размер оклада (должностного оклада),  
ставки заработной платы устанавливается в размере 2666 рублей.

<\*\*\*> Для должностей: медицинская сестра палатная (постовая),  
медицинская сестра по массажу, фельдшер по приему вызовов и передаче  
их выездным бригадам, медицинский лабораторный техник - минимальный  
размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы  
устанавливается в размере 2915 рублей.

3. ПКГ «Врачи и провизоры»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2971
2	3811
3	3856 <*>

4	4174
---	------

<\*> Для должностей: врач-неонатолог отделения (палаты) для новорожденных детей, врач-анестезиолог-реаниматолог отделения (группы) анестезиологии-реанимации, отделения (палаты) для реанимации и интенсивной терапии стационара больничного учреждения, диспансера и родильного дома, отделения экстренной и планово-консультативной помощи, группы анестезиологии-реанимации станции (отделения) скорой медицинской помощи, врач-трансфузиолог отделения гравитационной хирургии крови, врач-эндоскопист - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4174 рублей.

4. ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	4174 <*>
2	4480 <*>

<\*> Для должностей: заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией кабинетом, отрядом и др.), начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.) при наличии в подразделении 7 и более врачебных или провизорских должностей - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4480 рублей.

<\*> Для должности: заведующий отделением хирургического профиля стационаров при наличии в подразделении 7 и более врачебных или провизорских должностей - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4832 рублей.

5. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2019
2	2130

6. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2241
2	2462

3	2706
4	3415
5	3858

7. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2462
2	2706
3	2971
4	3571
5	4169

8. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	4480
2	5190
3	5589

9. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	1735
2	1818

10. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2019
2	2462
3	2706
4	3260

11. ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	1929

12. ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2971
2	3256
3	3391

13. ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	3256
2	3414
3	3720

14. Должности служащих и профессии рабочих, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами:

Должность служащего (профессия рабочего)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
специалист гражданской обороны, корреспондент, редактор	2971
заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	3573
главная медицинская сестра:	
учреждения, отнесенного к I группе по оплате труда руководителей	4424
учреждения, отнесенного к II группе по оплате труда руководителей	4083
учреждения, отнесенного к III группе по оплате труда руководителей	3743
учреждения, отнесенного к IV группе по оплате труда руководителей	3403

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
здравоохранения «Саянская ЦРБ»

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию (в том числе за ученую степень, почетное звание) для работников МБУЗ «Саянская ЦРБ»

1. Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию (в том числе за ученую степень, почетное звание) для врачей и провизоров МУБЗ «Саянская ЦРБ»:

№ п/п	Основание установления повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента
1	Наличие второй квалификационной категории	0,08
2	Наличие первой квалификационной категории	0,16
3	Наличие высшей квалификационной категории	0,25
4	Наличие ученой степени кандидата наук	0,08
5	Наличие ученой степени доктора наук	0,16
6	Присвоение почетного звания «заслуженный врач»	0,08
7	Присвоение почетного звания «Народный врач»	0,16

2. Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалифицированную категорию для средних медицинских и фармацевтических работников МБУЗ «Саянская ЦРБ»

№ п/п	Основание установления повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента
1	Наличие второй квалификационной категории	0,10
2	Наличие первой квалификационной категории	0,20
3	Наличие высшей квалификационной категории	0,32

**Перечень размеров повышающих коэффициентов  
за продолжительность непрерывной работы в МБУЗ «Саянская ЦРБ»**

**1. Повышающие коэффициенты за продолжительность непрерывной работы в МБУЗ «Саянская ЦРБ» устанавливаются в следующих максимальных размерах:**

**1.1. Отделение скорой медицинской помощи:**

- старшим врачам станций (отделений) скорой медицинской помощи;
- медицинским работникам и водителям (в том числе состоящих в штате учреждения, осуществляющих автотранспортное обслуживание) выездным бригадам станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездным реанимационным гематологическим бригадам;
- медицинским работникам и водителям выездных бригад станций (отделений) плановой и экстренной консультативной медицинской помощи отделений (станций) санитарной авиации;
- медицинским работникам постоянно действующих передвижных медицинских отрядов, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Повышающие коэффициенты за продолжительность непрерывной работы указанным категориям устанавливаются в следующем размере:

а) для работников, для которых нормативными правовыми актами установлено обязательное периодическое повышение квалификации:

- 0,25 минимального оклада через три года непрерывной работы с последующим увеличением на 0,25 минимального оклада за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,75 минимального оклада – за продолжительность непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;
- 0,05 минимального оклада – за своевременное прохождение повышения квалификации;
- 0,08 установленного должностного оклада – при наличии ученой степени кандидата наук, почетного звания «Заслуженный врач»;
- 0,16 установленного должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук, почетного звания «Народный врач»;

б) для работников, для которых нормативными правовыми актами не установлено обязательное периодическое повышение квалификации:

- 0,3 минимального оклада через три года непрерывной работы с последующим увеличением на 0,25 минимального оклада за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,8 минимального оклада – за продолжительность непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;
- 0,05 минимального оклада – за своевременное прохождение повышения квалификации;
- 0,08 установленного должностного оклада – при наличии ученой степени кандидата наук, почетного звания «Заслуженный врач»<sup>4</sup>
- 0,16 установленного должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук, почетного звания «Народный врач»;

В таких же размерах выплачиваются надбавки к часовым ставкам врачей-консультантов (врачей-специалистов), привлекаемых отделениями плановой и экстренной консультативной помощи (станциями санитарной авиации) для оказания экстренной консультативной медицинской помощи, с учетом их стажа непрерывной работы в учреждениях здравоохранения на врачебных должностях всех наименований, в т. ч. и по совместительству, за время выполнения указанной работы с учетом времени переезда;

За врачами выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности главного врача станции скорой медицинской помощи и его заместителя, заведующих отделениями, подстанциями скорой медицинской помощи, а также за работниками из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи, сохраняются надбавки в размерах, соответствующих стажу непрерывной работы в выездных бригадах.

### **1.2. Участковая служба:**

Повышающие коэффициенты за продолжительность непрерывной работы устанавливаются следующим категориям персонала учреждений здравоохранения:

- заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковым терапевтам и педиатрам, участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков;

- фельдшерам, работающим на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях;

- врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

- врачам и среднему медицинскому персоналу участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельской местности, домов-интернатов всех типов;

- врачам фтизиатрам, врачам педиатрам и среднему медицинскому персоналу противотуберкулезных учреждений (подразделений), работающим на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения.

Повышающие коэффициенты за продолжительность непрерывной работы указанным категориям устанавливаются в следующем размере

- 0,25 минимального оклада через три года непрерывной работы и по 0,15 – за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,55 минимального оклада – за стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;
- 0,05 установленного должностного оклада – за своевременное прохождение повышения квалификации;
- 0,08 установленного должностного оклада – при наличии ученой степени кандидата наук, почетного звания «Заслуженный врач»;
- 0,16 установленного должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук, почетного звания «Народный врач».

**1.3. Работникам учреждений (их структурных подразделений), основной функцией которых является борьба с особо опасными инфекциями, повышающие коэффициенты за продолжительность непрерывной работы устанавливаются в следующем размере:**

а) для работников, для которых нормативными правовыми актами установлено обязательное периодическое повышение квалификации:

- 0,05 минимального оклада за каждый год работы, но не выше 0,55 минимального оклада – для медицинских работников и не выше 0,35 минимального оклада – для иных работников таких учреждений (их структурных подразделений) – за стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;
- 0,05 минимального оклада за своевременное прохождение повышения квалификации;

- 0,08 установленного должностного оклада – при наличии ученой степени кандидата наук, почетного звания «Заслуженный врач»;
- 0,16 установленного должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук, почетного звания «Народный врач».

б) для работников, для которых нормативными правовыми актами не установлено обязательное периодическое повышение квалификации:

- 0,1 минимального оклада за каждый год работы, но не выше 0,6 минимального оклада – для медицинских работников и не выше 0,4 минимального оклада – для иных работников таких учреждений (их структурных подразделений) – за стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;
- 0,08 установленного должностного оклада – при наличии ученой степени кандидата наук, почетного звания «Заслуженный врач»;
- 0,16 установленного должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук, почетного звания «Народный врач».

#### **1.4. Иные работники учреждения:**

Иным работникам учреждения повышающие коэффициенты за продолжительность непрерывной работы устанавливаются в следующем размере:

а) для работников, для которых нормативными правовыми актами установлено обязательное периодическое повышение квалификации:

- 0,15 минимального оклада через три года непрерывной работы с последующим увеличением на 0,1 минимального оклада через пять лет непрерывной работы, но не выше 0,25 минимального оклада;
- 0,05 минимального оклада – за своевременное прохождение повышения квалификации;
- 0,08 установленного должностного оклада – при наличии ученой степени кандидата наук, почетного звания «Заслуженный врач»;
- 0,16 установленного должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук, почетного звания «Народный врач».

б) для работников, для которых нормативными правовыми актами не установлено обязательное периодическое повышение квалификации:

- 0,20 минимального оклада через три года непрерывной работы с последующим увеличением на 0,1 минимального оклада через пять лет непрерывной работы, но не выше 0,30 минимального оклада;
- 0,08 установленного должностного оклада – при наличии ученой степени кандидата наук, почетного звания «Заслуженный врач»;
- 0,16 установленного должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук, почетного звания «Народный врач».

**1.5.** Надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях устанавливаются к окладу по основной должности, без учета повышений за работу в связи с вредными и (или) опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, других повышений.

**1.6.** Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, надбавки выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

## **2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок**

В стаж работы засчитывается:

2.1. Работникам, предусмотренным в подпунктах 1.1. – 1.3. Перечня:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в указанных учреждениях, подразделениях и на должностях, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра».

Время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях, подразделениях и должностях, дающее право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в размерах до 0,4, до 0,6 и до 0,8 оклада (ставки), а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра», взаимно засчитывается.

2.2. Работникам, предусмотренным в подпункте 1.4. Перечня:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых 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 выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в т.ч. учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля;
- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. 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, 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, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России;
- 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 одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и военных 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.

2.3. Работникам, предусмотренным в пунктах 1.1 – 1.4 настоящего Перечня, при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время работы на выборных должностях и 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, входящих в состав СССР до 1 января 1992 г.;
- время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

2.4. Работникам, предусмотренным в пунктах 1.1 – 1.4 настоящего Перечня, 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 воскомата;

Стаж работы сохраняется:

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

1. не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;
- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;
- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах 1.1 – 1.4 Перечня, 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 Роспотребнадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, 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, колхозно-совхозных профилакториев, 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.

2. не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и должностей, указанных в подпунктах 1.1. – 1.4. Перечня, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения);
- 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, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, не считая времени переезда;

4. не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждений (подразделений) либо сокращением численности или штата работников учреждений (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

5. не позднее одного года – со дня увольнения с военной службы, на считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в подпунктах 1.1. – 1.4. Перечня.

6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в подпунктах 1.1. – 1.4. Перечня:

- эвакуируемым или высвжающим 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;
- гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения или социальной защиты населения;
- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпунктах 1.1. -1.4. Перечня, 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, учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;
- работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах, вузах, научно-исследовательских учреждениях и др.), 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.

8. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 1 – 5 Положения, в стаж непрерывной работы, дающей право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

9. 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 Перечня.

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на  
важных и ответственных работах\*

1. Аппаратчик гидролиза
2. Аппаратчик дегидрирования
3. Аппаратчик экстрагирования
4. Водитель автомобиля скорой медицинской помощи
5. Газосварщик
6. Машинист холодильных установок
7. Оптик медицинский
8. Рабочие-станочники (токари, фрезеровщики, шлифовальщики и др.)
9. Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике
10. Слесарь-ремонтник
11. Слесарь-сантехник
12. Слесарь-электрик по ремонту оборудования
13. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию вентиляции
14. Слесарь электромонтажник
15. Столяр
16. Электромеханик по ремонту медицинского оборудования
17. Электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики
18. Электромонтер связи
19. Электросварщик

\*К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, предусмотренные в 1 – 3 квалификационных уровнях профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня».

В учреждениях здравоохранения могут применяться Перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
здравоохранения «Саянская ЦРБ»

Перечень типов учреждений, их структурных подразделений и должностей,  
за работу в которых устанавливается выплата за работу с тяжелыми, вредными и (или)  
опасными и иными особыми условиями труда

№ п/п	Типы учреждений, структурных подразделений и должностей
<b>1. Учреждения, их структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на расчет соответствующей выплаты компенсационного характера с применением минимального повышающего коэффициента 0,10</b>	
1.1.	Работники, за исключением медицинских и фармацевтических работников, госпиталей для ветеранов войн и специализированных отделений больниц (при условии использования этих отделений не менее чем на 90 процентов для лечения ветеранов войн и лиц, приравненных к ним по льготам), центров восстановительной терапии для воинов-интернационалистов
1.2.	Водители грузовых и легковых автомобилей, автобусов второго класса
<b>2. Учреждения, их структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на расчет соответствующей выплаты компенсационного характера с применением минимального повышающего коэффициента 0,12</b>	
2.1.	Работники учреждений, работающие непосредственно у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки
2.2.	Работники учреждений, более 50 процентов рабочего времени работающие за дисплеями ЭВМ
<b>3. Учреждения, их структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на расчет соответствующей выплаты компенсационного характера с применением минимального повышающего коэффициента 0,15</b>	
3.1.	Туберкулезные (противотуберкулезные) учреждения и структурные подразделения, за исключением указанных в пункте 5.11, для больших туберкулезом и для детей с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза
3.2.	Инфекционные больницы, отделения, палаты для инфекционных больных и больных, зараженных гельминтами; гельминтологические дневные стационары; кабинеты инфекционных заболеваний
3.3.	Санатории, отделения (палаты) других учреждений для детей с поражением центральной нервной системы с нарушением функции опорно-двигательного аппарата
3.4.	Дом ребенка и группы в домах ребенка общего типа для детей: <ul style="list-style-type: none"> <li>- с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза;</li> <li>- с нарушениями функции опорно-двигательного аппарата и другими дефектами физического развития без нарушения психики;</li> <li>- с органическим поражением центральной нервной системы, в т.ч. с детскими церебральными параличами без нарушения психики;</li> <li>- с нарушениями слуха и речи (глухонемых, оглохших, тугоухих);</li> <li>- с нарушениями речи (заикающихся, с алалией и нарушениями речи); другими,</li> </ul>

	- с нарушениями зрения (слепых, слабовидящих)
3.5.	Учреждения, отделения, палаты, кабинеты для онкологических больных
3.6.	Учреждения, отделения, палаты, кабинеты для кожно-венерологических больных
3.7.	Хирургические отделения (палаты) всех профилей стационаров, в т.ч. гравитационной хирургии крови
3.8.	Операционные блоки стационаров
3.9.	Отделения (группы, палаты): - анестезиологии-реанимации; - реанимации и интенсивной терапии (за исключением лаборатории (группы), обеспечивающей экспресс-диагностику); - гемодиализа, для лечения больных с применением методов гемодиализа, гемосорбции, плазмофереза и ультрафильтрации; - для новорожденных детей в родильных домах; - педиатрические для новорожденных детей; - гериатрические для больных с сопутствующими психоневрологическими заболеваниями; - родовые
3.10.	Отделения (палаты), кабинеты для больных с гемобластомами и депрессиями кровотока
3.11.	Отделения (палаты), кабинеты, в которых основным методом лечения является длительное применение больших доз химиотерапевтических препаратов
3.12.	Рентгеновские, радиологические всех профилей и рентгенорадиологические отделы, отделения, лаборатории, группы и кабинеты; Отделения рентгеноударного дистанционного дробления камней (ОРУДДК); Центры, отделения, кабинеты рентгенохирургических методов диагностики и лечения.
3.13.	Лаборатории, отделы, отделения по работе: - с живыми возбудителями инфекционных заболеваний (или больными животными); - с вирусами, вызывающими заболевания, с агрессивными средами и химическими реагентами; - исследования потенциально инфицированных материалов (биологических жидкостей и тканей); - на микроскопах и полярископах с применением токсических иммерсионных жидкостей и иммерсионных объективов
3.14.	Кессоны, барокамеры
3.15.	Отделения (кабинеты) ультразвуковой диагностики, эндоскопические
3.16.	Психотерапевтические кабинеты амбулаторно-поликлинических учреждений (подразделений)
3.17.	Должности в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения: - врач-психиатр многопрофильной больницы на 1000 и более коек; - врач-эпидемиолог и помощник врача-эпидемиолога лечебно-профилактического учреждения; - персонал, предусмотренный в штате корпусов фракционирования белков и плазмы крови и в отделениях заготовки крови и ее компонентов учреждений (станций) переливания крови исключительно для работы по заготовке и хранению в замороженном состоянии компонентов крови и костного мозга; - медицинский персонал, работающий на лазерных установках; - специалисты, обслуживающие лазерные установки;

	<p>- персонал физиотерапевтических отделений (кабинетов), бальнео- и грязелечебниц (отделений, кабинетов), предусмотренных для:</p> <p>Работы на генераторах УВЧ любой мощности (при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену);</p> <p>Обслуживания больных в помещениях сероводородных, сернистых и углеводородных ванн и грязей;</p> <p>Отпуска радоновых ванн, озокеритовых процедур;</p> <p>Работы в грязелечебницах; для подогрева и подвозки грязей, приготовления искусственной сероводородной воды;</p> <p>Постоянного обслуживания помещений сероводородных, сернистых, углесероводородных и радоновых ванн;</p> <p>Обслуживания и текущего ремонта зданий, сооружений и оборудования, приборов физиотерапевтических лечебниц (отделений), обслуживания подвалов, нагревательных приборов ванн зданий, насосных станций, смесителей и резервуаров, трубопроводов и оголовок буровых скважин сероводородных, сернистых, углесероводородных и радоновых ванн;</p> <p>Врач-стоматолог детский, врач-ортодонт и зубной врач детской стоматологической поликлиники (отделения, кабинета);</p> <p>Медицинский персонал лабораторий (отделов, отделений), предусмотренный для постоянной работы по постановке реакции иммобилизации бледных трепонеи;</p> <p>Фармацевтический персонал аптек, кроме занятых исключительно отпуском лекарств без рецептов и других товаров аптечного ассортимента;</p> <p>Фармацевтический персонал контрольно-аналитических лабораторий, непосредственно выполняющий работу по анализу лекарственных средств;</p> <p>Медицинский дезинфектор;</p> <p>Фасовщицы и санитарки-мойщицы аптечных учреждений;</p> <p>Приемщик золота;</p> <p>Медицинский персонал приемных отделений стационаров лечебно-профилактических учреждений;</p> <p>Персонал централизованных стерилизационных</p>
3.18.	Работники, работающие с дезинфекционными, дезинсекционными и дератизационными средствами
3.19.	Медицинские и фармацевтические работники учреждений здравоохранения, обслуживающих рабочих и служащих леспромхозов, лестрансхозов и сплавных предприятий, в том числе лесопунктов и нижних складов лесопромышленных комбинатов и лесокомбинатов
3.20.	Медицинские и фармацевтические работники госпиталей для ветеранов войны и специализированных отделений больниц (при условии использования этих отделений не менее чем на 90 процентов для лечения ветеранов войны и лиц, приравненных к ним по льготам, центров восстановительной терапии для воинов-интернационалистов)
<b>4. Учреждения, их структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на расчет соответствующей выплаты компенсационного характера с применением минимального повышающего коэффициента 0,20</b>	
4.1.	Работники, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных граждан
4.2.	Работники домов ребенка, педагогические работники учреждений здравоохранения и их структурных подразделений, медицинские работники, состоящие в штате лечебно-профилактических учреждений, занятых исключительно обслуживанием детей в учреждениях образования
<b>5. Учреждения, их структурные подразделения и должности, работа в которых дает</b>	

<b>право на расчет соответствующей выплаты компенсационного характера с применением минимального повышающего коэффициента 0,25</b>	
5.1.	Психиатрические (психоневрологические) и наркологические учреждения; Работники (кроме медицинского персонала) психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением
5.2.	Отделения, палаты, кабинеты для лечения психических больных и лиц, страдающих хроническим алкоголизмом и наркоманией; Наркологические отделения, палаты, кабинеты; Специализированные приемные отделения лечебно-профилактических учреждений, предназначенные для оказания медицинской помощи получившим травму в результате острого алкогольного отравления или острого алкогольного психоза
5.3.	Лечебно-производственные (трудовые) мастерские при психиатрических (психоневрологических) учреждениях, перечисленных в пункте 5.1.
5.4.	Подсобные сельские хозяйства при психиатрических (психоневрологических) учреждениях здравоохранения, перечисленных в пункте 5.1.
5.5.	Учреждения (отделения, палаты) для больных с поражением спинного мозга, сопровождающимся параличом (парезом) нижних (или верхних и нижних) конечностей и расстройством функций тазовых органов
5.6.	Лечебно-профилактические учреждения, в т.ч. санатории, и их структурные подразделения, предназначенные для детей (с поражением ЦНС) с нарушением психики центральной нервной системы, (с органическим поражением ЦНС) с нарушением психики
5.7.	Патолого-анатомические бюро (отделения, подразделения); Отделения заготовки (консервации) трупных тканей, органов и крови
5.8.	Бюро судебно-медицинской экспертизы
5.9.	Барооперационные
5.10.	Отделения (палаты) для: - ожоговых больных; - больных с острыми отравлениями; - неврологические для больных с нарушением мозгового кровообращения; - недоношенных детей; - лечения больных с хирургическими гнойными заболеваниями и осложнением всех профилей
5.11.	Противотуберкулезные диспансеры, санатории и отделения больниц, диспансеров и клиник для лечения легочных больных
5.12.	Персонал госпиталей и отделений для ветеранов войн и лиц, приравненных к ним по льготам
5.13.	Врачи и средний медицинский персонал участковой службы противотуберкулезных и кожно-венерологических учреждений (подразделений)
5.14.	Работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи или занимающие должности, работа в которых связана с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза
5.15.	Водители грузовых и легковых автомобилей, автобусов первого класса
<b>6. Учреждения, их структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на расчет соответствующей выплаты компенсационного характера с применением минимального повышающего коэффициента 0,30</b>	
6.1.	Медицинский персонал психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением
6.2.	Судебно-психиатрические экспертные отделения (комиссии)
6.3.	Врачи и средний медицинский персонал участковой службы психоневрологических (наркологических) учреждений (подразделений)

6.4.	Медицинский и педагогический персонал судебно-психиатрических больниц (отделений) специализированного типа и судебно-психиатрических отделений для лиц, содержащихся под стражей
<b>7. Учреждения, их структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на расчет соответствующей выплаты компенсационного характера с применением минимального повышающего коэффициента 0,40</b>	
7.1	Амбулаторные судебно-психиатрические экспертные комиссии; судебно-экспертные отделения для лиц, не содержащихся под стражей; отделения для принудительного лечения психически больных в психических больницах
<b>8. Учреждения, их структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на расчет соответствующей выплаты компенсационного характера с применением минимального повышающего коэффициента 0,60</b>	
8.1.	Центры по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями
8.2.	Учреждения и специализированные отделения, предназначенные для лечения больных СПИД и ВИЧ-инфицированных
8.3.	Лаборатории и группы учреждений, на которые возложено органами здравоохранения обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследование поступающих крове- и биологических жидкостей от больных СПИД и ВИЧ-инфицированных
8.4.	Учреждения, за исключением перечисленных в пп. 8.1. – 8.3., осуществляющие проведение консультаций, осмотров, оказание медицинской помощи и другой работы, обусловленной непосредственно контактом с больными СПИД и ВИЧ-инфицированных

Примечание:

1. Для работников учреждений, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, предусмотренными в пунктах 3 и 5, а также в подпунктах пункта 3 или подпунктах пункта 5 настоящего Перечня, для расчета соответствующей выплаты компенсационного характера применяется минимальный повышающий коэффициент 0,3.
2. В случаях, когда учреждения (их структурные подразделения, должности) перечислены в нескольких пунктах (подпунктах) данного Перечня выплаты компенсационного характера, установленные по каждому из оснований, не суммируются.
3. Работникам учреждений, осуществляющим руководство практикой студентов или интернов, соответствующая выплата компенсационного характера рассчитывается с применением минимального повышающего коэффициента от 0,1 до 0,3

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
здравоохранения «Саянская ЦРБ»

**Критерии оценки результативности и эффективности деятельности муниципальных учреждений, подведомственных администрации Саянского района, размеры и условия осуществления выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений, подведомственных администрации Саянского района**

1. Критерии оценки результативности и деятельности муниципальных учреждений, подведомственных администрации Саянского района (далее – учреждения), осуществляющих лечебно-профилактическую деятельность, для установления руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам таких учреждений выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ (далее – выплаты):

Критерий оценки результативности и эффективности деятельности учреждения	Периодичность оценки критерия	Размер выплаты (в процентах от установленного должностного оклада)
1	2	3
<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
Сложность организации и управления учреждением	1 раз в год	5
1	2	3
Наличие публикаций в средствах массовой информации и публичных выступлений о деятельности учреждения, в том числе подготовленных и представленных руководителем учреждения	1 раз в год	5
Наличие в учреждении общественного совета, степень взаимодействия общественного совета и администрации учреждения	1 раз в квартал	10
Наличие и ведение в учреждении систем персонализированного и предметно-количественного учета	1 раз в квартал	5
Соблюдение учреждением финансово-хозяйственной дисциплины	1 раз в квартал	30
Охват муниципальных образований мероприятиями по методической поддержке и контролю деятельности (совещания, конференции, выезды и т.д.)	1 раз в полугодие	5
<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
Выполнение установленных объемов медицинской помощи в рамках Программы государственных гарантий оказания населению	1 раз в квартал	30

Красноярского края бесплатной медицинской помощи		
Выполнение учреждением утвержденного плана выездной и организационно-методической работы	1 раз в год	5
Выполнение учреждением утвержденного плана внедрения новых организационных и медицинских технологий	1 раз в год	5
Выплата за качество работы		
Достижение учреждением утвержденных показателей работы	1 раз в полугодие	140
Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения, в том числе на качество предоставляемых им медицинских услуг	1 раз в квартал	5
Удовлетворенность пациентов медицинской помощью, оказываемой учреждением	1 раз в полугодие	5

2. Критерии оценки результативности и деятельности иных учреждений для установления выплат руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам таких учреждений:

Критерий оценки результативности и эффективности деятельности учреждения	Периодичность оценки критерия	Размер выплаты (в процентах от установленного должностного оклада)
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Сложность организации и управления учреждением	1 раз в год	10
Соблюдение учреждением финансово-хозяйственной дисциплины	1 раз в квартал	35
Охват муниципальных образований мероприятиями по методической поддержке и контролю деятельности (совещания, конференции, выезды и т.д.)	1 раз в полугодие	5
Отсутствие ДТП по вине водителей учреждения	1 раз в квартал	5
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы		
Выполнение учреждением утвержденного плана внедрения новых организационных и информационно-коммуникационных технологий в процесс управления учреждением	1 раз в год	10
Выплата за качество работы		
Достижение учреждением утвержденных показателей работы	1 раз в полугодие	85
Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения	1 раз в квартал	5

3. Администрация Саянского района ежегодно утверждает значения критериев оценки результативности и эффективности деятельности по каждому из учреждений.

4. Размеры выплат руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются ежеквартально в соответствии с результатами оценки результативности и эффективности деятельности учреждений.

5. Оценка результативности и эффективности деятельности учреждений осуществляется администрацией Саянского района на основании ежеквартальных отчетов руководителей учреждений о деятельности учреждений за соответствующий период.

Приложение № 7  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
здравоохранения «Саянская ЦРБ»

**Объем средств  
на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям  
муниципальных учреждений, подведомственных администрации Саянского  
района**

№ п/п	Вид муниципального учреждения здравоохранения Саянского района	Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в год (в кратном отношении к должностному окладу руководителя)
1	Учреждения здравоохранения, имеющие коечный фонд и оказывающие амбулаторно-поликлиническую помощь	до 50

Приложение № 8  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
здравоохранения «Саянская ЦРБ»

**Критерии оценки результативности и качества труда работников  
муниципального учреждения, оказывающего медицинскую помощь,  
для осуществления работникам ежемесячных выплат  
за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  
и ответственности при выполнении поставленных задач,  
за интенсивность и высокие результаты работы, за качество  
выполняемых работ**

1. Критерии оценки результативности и качества труда заведующих  
отделениями и врачей

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1	Укомплектованность кадрами	процент	90-100	12	1 раз в год
			80-89	10	
			70-79	8	
			менее 70	0	
1.2	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в круглосуточном стационаре в соответствии с государственным заданием (койкодень)	процент	90-100	12	1 раз в квартал
			более 100, менее 90	0	
1.3	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в круглосуточном стационаре в соответствии с государственным заданием (количество больных)	процент	95-103	12	1 раз в квартал
			менее 95, более 103	0	
1.4	Выполнение согласованных объемов амбулаторно-поликлинической медицинской помощи в соответствии с государственным заданием (посещения)	процент	100 и более	12	1 раз в квартал
			менее 100	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1.5	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в дневном стационаре в соответствии с государственным заданием (количество больных)	процент	100 и более	12	1 раз в квартал
			менее 100	0	
1.6	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в дневном стационаре в соответствии с государственным заданием (пациентодни)	процент	100 и более	12	1 раз в квартал
			менее 100	0	
1.7	Выполнение согласованных объемов скорой медицинской помощи в соответствии с государственным заданием (вызовы)	процент	90-100	80	1 раз в квартал
			более 100, менее 90	0	
1.8	Выполнение плана дополнительной диспансеризации работающих граждан	процент	100 и более	10	1 раз в квартал
			менее 100	0	
1.9	Удельный вес пролеченных больных в стационаре на дому к общему числу пролеченных больных	процент	25 и более	10	1 раз в квартал
			20-24	8	
			10-19	6	
			менее 10	0	
1.10	Удельный вес коек дневного пребывания больных в структуре коечного фонда больницы	процент	7 и более	5	1 раз в год
			5-6	3	
			менее 5	0	
1.11	Удельный вес коек по уходу за больными в структуре коечного фонда больницы	процент	15 и более	5	1 раз в год
			10-14	3	
			менее 10	0	
1.12	Соотношение коек интенсивного лечения, долечивания и восстановительного лечения (показатель оптимизации стационарной помощи)	процент	40 и более	20	1 раз в год
			10-39	10	
			менее 10	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1.13	Процент расхождения диагноза скорой медицинской помощи и клинического диагноза	процент	2 и менее	5	1 раз в год
			более 2	0	
			70-84	3	
			менее 70	0	
1.14	Консультативно-методическая помощь (изменение количества совещаний, конференций, семинаров, выездных работ, иных мероприятий к уровню предыдущего года)	процент	10 и более	10	1 раз в год
			8-9	3	
			менее 8	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Средняя длительность пребывания больного в круглосуточном стационаре в соответствии с государственным заданием	процент отклонения от утвержденного срока	85-100	10	1 раз в квартал
			менее 85, более 100	0	
2.2	Среднегодовая занятость койки в соответствии с государственным заданием	процент отклонения от утвержденного показателя	95-100	10	1 раз в год
			менее 95, более 100	0	
2.3	Длительность предоперационного периода при плановых операциях	день	менее 2	10	1 раз в полугодие
			3-4	3	
			более 4	0	
2.4	Сроки ожидания на плановую госпитализацию, за исключением высокотехнологичной медицинской помощи	день	отсутствуют	10	1 раз в квартал
			менее 30	8	
			более 30	0	
2.5	Оперативная активность	процент	80 и более	8	
			75-79	6	
			менее 75	0	
2.6	Число повторных госпитализаций в течение месяца по одному и тому же случаю	случай	отсутствие	8	1 раз в квартал
			наличие	0	
2.7	Число разработанных	процент	25 и более	12	1 раз

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	медико-экономических стандартов оказания медицинской помощи к предыдущему году		20-24	6	в год
			менее 20	0	
2.8	Сроки ожидания диагностической услуги	дни	5-7	10	1 раз в квартал
			7-9	6	
			более 9	0	
2.9	Доля пациентов от общего количества, поступивших на консультацию с использованием электронной почты	процент	80-100	9	1 раз в год
			70-79	7	
			менее 70	0	
2.10	Охват диспансерным наблюдением от числа утвержденного контингента	процент	95 и более	10	1 раз в квартал
			75-94	8	
			менее 75	0	
2.11	Охват вертикальной профилактики ВИЧ-инфекции	процент	95 и более	20	1 раз в квартал
			85-94	15	
			менее 85	0	
2.12	Охват новорожденных перинатальным скринингом	процент	95 и более	20	1 раз в квартал
			85-94	15	
			менее 85	0	
			70-79	7	
			менее 70	0	
3	Качество выполняемых работ				
3.1	Удельный вес больных с острой патологией от всех госпитализированных больных	процент	80 и более	14	2 раза в год
			70-79	11	
			менее 70	0	
3.2	Досуточная летальность больного в стационаре при условии своевременной госпитализации	процент	до 3	10	1 раз в квартал
			от 3-5	7	
			более 5	0	
3.3	Патолого-анатомическое вскрытие умерших от общего количества умерших в стационаре	процент	60 и более	13	1 раз в квартал
			50-59	11	
			менее 50	0	
3.4	Процент расхождения от установленного клинического и патолого-	процент	4 и менее	13	1 раз в год
			более 4	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	анатомического диагнозов				
3.5	Больничная летальность	процент	ниже установленного среднестатистического показателя за предыдущий год	14	1 раз в год
			сохранение уровня или увеличение установленного среднестатистического показателя за предыдущий год	0	
3.6	Послеоперационная летальность (изменение к уровню предыдущего года)	процент	уменьшение от уровня предыдущего года	12	1 раз в год
			сохранение или увеличение от уровня предыдущего года	0	
3.7	Удовлетворенность пациентов процессом оказания медицинской помощи (социологический опрос)	процент от всего количества опрошенных	85 и более	12	1 раз в год
			65-84	10	
			менее 65	0	
3.8	Отсутствие обоснованных жалоб на лекарственное обеспечение при оказании медицинской помощи гражданам	отсутствие	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.9	Отсутствие обоснованных жалоб населения на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	отсутствие	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
			90-94	10	
			менее 90	0	
3.10	Средняя продолжительность временной	дни	снижение на 2 и более дней к уровню	20	1 раз в год

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	нетрудоспособности в связи с заболеванием в расчете на одного работающего		предыдущего года		
			снижение на 1-1,9 дня к уровню предыдущего года	15	
			увеличение к уровню предыдущего года	0	
			менее 25	0	
			75-79	8	
			менее 75	0	
3.11	Выявляемость врожденных пороков развития, подлежащих пренатальной диагностике для специализированного учреждения	процент	95 и более	10	1 раз в квартал
		85-94	8		
		менее 85	6		

## 2. Критерии оценки результативности и качества труда среднего медицинского персонала

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение индивидуальной нагрузки	процент	100 и более	90	1 раз в квартал
			95-99	80	
			менее 95	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Своевременность выполнения врачебных назначений	количество замечаний	отсутствие	20	1 раз в квартал
			наличие	0	
3	Качество выполняемых работ				
3.1	Осложнения от диагностических исследований и процедур, обусловленных работой медицинского персонала	отсутствие	отсутствие	30	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.2	Удовлетворенность пациентов процессом	процент от всего	75 и более	40	1 раз в квартал
			65-74	20	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	оказания медицинской помощи (социологический опрос)	количества опрошенных	менее 65	0	
3.3	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	отсутствие	отсутствие	40	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.4	Отсутствие письменных замечаний от руководства больницы, подразделений больницы (заведующие отделениями, заместители главного врача, главный врач), вышестоящих органов, контрольно-надзорных органов по ведению и заполнению утвержденной медицинской документации	отсутствие	отсутствие	40	1 раз в квартал
			наличис	0	

Приложение № 9  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
здравоохранения «Саянская ЦРБ»

**Критерии оценки результативности и качества труда работников  
муниципального учреждения, оказывающего иные виды услуг, для осуществления  
работникам ежемесячных выплат  
за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  
и ответственности при выполнении поставленных задач,  
за интенсивность и высокие результаты работы, за качество  
выполняемых работ**

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1	Укомплектованность кадрами	процент	90-100	10	1 раз в год
			79-89	8	
			менее 79	0	
1.2	План выполнения экспертиз по учреждению	процент	95-100	10	1 раз в квартал
			85-94	8	
			менее 85	0	
1.3	Выполнение согласованных заданий и объемов	процент	95-100	30	1 раз в квартал
			менее 95, более 100	0	
1.4	Консультативно-методическая помощь (изменение количества совещаний, конференций, семинаров, выездных работ, иных мероприятий к уровню предыдущего года)	процент	15 и более	10	1 раз в год
			10-14	6	
			менее 9	0	
2	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Сроки оформления протокола и секционной карты патологоанатомического вскрытия	дни	18 и менее	10	1 раз в квартал
			19-25	5	
			более 25	0	
2.2	Сроки проведения экспертиз для специализированных служб	день	4	10	1 раз в квартал
			5-6	5	
			болсс 6	0	
2.3	Средние сроки исследования биопсийного материала	рабочий день	5 и менее	20	1 раз в квартал
			6-7	10	
			более 7	0	
2.4	Средние сроки исследования	рабочий день	7 и менее	20	1 раз в квартал
			8-9	10	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	операционного материала		более 9	0	
3	Выплата за качество выполняемых работ				
3.1	Доля повторных экспертиз в специализированных службах	процент	2 и менее	20	1 раз в квартал
			более 2	0	
3.2	Процент подготовленных аналитических материалов по запросам министерства здравоохранения края в установленные сроки	процент	95-100	10	1 раз в квартал
			90-94	6	
			менее 90	0	
3.3	Прием и обработка стандартных отчетных форм в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России, министерства здравоохранения края	процент	95-100	10	1 раз в квартал
			90-94	6	
			менее 90	0	
3.4	Нарушение режима хранения имущества мобилизационного резерва	отсутствие нарушений	отсутствие	20	1 раз в год
			наличие	0	
3.5	Дорожно-транспортные происшествия по вине работника учреждения (для водителей)	отсутствие	отсутствие	20	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.6	Соответствие результатов анализов требованиям федеральной системы внешней оценки качества от общего числа результатов анализов, направленных для контроля	процент	95 и более	20	1 раз в год
			90-94	10	
			менее 90	8	
3.7	Соответствие плазмы стандартам качества	процент	95 и более	20	1 раз в год
			90-94	15	
			менее 90	10	

Приложение № 10  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
здравоохранения «Саянская ЦРБ»

**Критерии оценки результативности и качества труда  
административно-управленческого персонала  
(заведующий отделением, заведующий методическим отделом)**

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Уровень организации управления и контроля внутри структурного подразделения			до 80	1 раз в полугодие
1.1.1	Профессионализм	наличие	наличие оперативности в решении вопросов	20	1 раз в полугодие
			отсутствие оперативности в решении вопросов	0	
1.1.2	Новые формы, методы и технологии организации труда	наличие	освоение, внедрение, применение	20	1 раз в полугодие
			отсутствие	0	
1.1.3	Охрана труда и техника безопасности (в т.ч. противопожарная)	наличие	отсутствие нарушений	20	1 раз в полугодие
			наличие	0	
1.1.4	Краевые семинары, совещания, мастер-классы, межрегиональные мероприятия	участие	выступления, размещение материалов	20	1 раз в полугодие
			участие	5	
			отсутствие	0	
2	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Выполнение дополнительных к плановой деятельности работ (функций)			до 40	1 раз в квартал
3	Выплата за качество выполняемых работ				

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
3.1	Оперативность и качество выполнения работ			до 30	1 раз в квартал
3.1.1	Своевременность выполнения планов и поручений		результативность выполнения планов и своевременность выполнения поручений (без замечаний)	10	1 раз в квартал
			результативность выполнения планов или своевременность выполнения поручений (без замечаний)	5	
3.1.2	Соблюдение сроков сдачи отчетов, заявок, иных документов		соблюдение сроков (без замечаний)	10	1 раз в квартал
			соблюдение сроков	5	
			несоблюдение сроков	0	
3.1.3	Жалобы, замечания на работу и качество оказываемых услуг		отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
Итого				до 150	

Приложение № 11  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
здравоохранения «Саянская ЦРБ»

**Критерии оценки результативности и качества труда работников  
финансово-экономической службы муниципального учреждения,  
подведомственного администрации Саянского района, для осуществления  
названным работникам ежемесячных выплат за важность выполняемой  
работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении  
поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы,  
за качество выполняемых работ**

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1	Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины		до 120	
1.1.1	Исполнение бюджета	исполнено	40	1 раз в квартал
		не исполнено	0	
1.1.2	Необоснованные остатки на лицевых счетах	отсутствие	40	1 раз в квартал
		наличие	0	
1.1.3	Замечания по результатам аудиторских проверок и ревизий	отсутствие	40	1 раз в год
		наличие	0	
2	Выплата за качество выполняемых работ			
2.1	Оперативность и качество выполнения работ	наличие	30	1 раз в год
		отсутствие	0	
2.1.1	Владение специализированными информационными программами	наличие	15	1 раз в год
		отсутствие	0	
2.1.2	Умение самостоятельно принимать решения	наличие	15	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
Итого			до 150	