

Согласовано
Председатель профкома

Л.А. Бисултанова



Утверждено
И. о. главного врача

А.А. Алиев



ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников ГБУ «Поликлиника № 3 г. Грозного»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ГБУ Поликлиника №3 г. Грозного», подведомственного Министерству здравоохранения Чеченской Республики, (далее соответственно - Положение, учреждения) разработано в -соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Чеченской Республики от 15.05.2013 года №105 «О некоторых мерах по реализации государственной социальной политики в Чеченской Республики», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018год, утвержденных Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 года (протокол №11), Постановлением Правительства ЧР №252 от 29.12.2015г. "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных МЗ ЧР", Постановлениям Правительства ЧР №282 от 07.12.2017г. и №332 от 28.12.2017г. "О внесении изменений в Постановление Правительства ЧР от 29.12.2015г. №252", Постановлением Правительства ЧР №314 от 28.12.2017г. "Об индексации заработной платы работников государственных учреждений Чеченской Республики", письмом МЗ Российской Федерации за №16-3/10/2-6971 от 05.10.2017 г. и применяется для определения условий оплаты труда работников учреждения (за исключением оплаты труда руководителя учреждения).

1.2. Положение применяется при разработке коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

1.3. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) (Приказ Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»);

- размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;
- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей;

1.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в

порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом Единого тарифноквалификационного справочника работ и профессий работ, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.7. При формировании системы оплаты труда в учреждении обеспечивается дифференциация в оплате труда основного¹ и вспомогательного² персонала за счет оптимизации расходов на административноуправленческий³ и вспомогательный персонал.

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

Перечень должностей административно - управленческого и вспомогательного персонала работников учреждений устанавливаются штатным расписанием учреждения.

1.8. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждений.

1.9. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с коллективным договором.

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

1.11. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт»), в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

1.12. При установлении системы оплаты труда работников учреждений работодатель обеспечивает:

1.13.1 Наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.13.2 . Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

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

1.15. Возможно введение сдельной оплаты труда для работников подразделений, оказывающих платные услуги.

2. Порядок и условия оплаты труда работников 2.1. Оплата труда работников учреждений включает в себя:

оклад (должностной оклад);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.1 Оклады (должностные оклады) медицинских и фармацевтических работников устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» не ниже минимальных размеров должностных окладов..

Размеры окладов по ЦКГ:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Размер должностного оклада
ПКГ «Мелипинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка;	
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1-й квалификационный уровень: гигиенист стоматологический; инструктор-дезинфектор; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре;	7353
2-ой квалификационный уровень: помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене,	12900
3-й квалификационный уровень: медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра патронажная; медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; зубной техник: фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; медицинская сестра участковая; медицинский лабораторный техник;	13200
4-й акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра - анестезист; зубной врач; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики;	13600

5-й квалификационный уровень: старший фармацевт; старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник); заведующая молочной кухней; заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования; заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения; заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер (акушерка, медицинская сестра); заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра)	15600
ПКГ «Врачи и провизоры»	
1-й квалификационный уровень: врач-стажер; провизор- стажер	
2-й квалификационный уровень: врачи-специалисты; провизор-технолог; провизор-	23500
3-й квалификационный уровень: врачи-специалисты стационарных подразделений лечебнопрофилактических учреждений, станций (отделений) скорой медицинской помощи и учреждений медико-социальной экспертизы; врачи-	24800
4-й квалификационный уровень: врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; старший врач; старший провизор; врач анестезиолог-реаниматолог	
ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим	
1-й квалификационный уровень: заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией кабинетом, отрядом и др.); начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и	26500
2-й квалификационный уровень: заведующий отделением хирургического профиля стационаров; анестезиологии-реанимации, реанимации и интенсивной терапии	

2.1.1 Должностные оклады заместителей и руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже окладов руководителя.

2.1.2 Должностные оклады работников, занятых в сфере здравоохранения и социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг» не ниже минимальных размеров должностных окладов.

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	размер должностного оклада
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в	

учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
2-й квалификационный уровень Биолог, энтомолог, эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений, химик-эксперт учреждения здравоохранения, инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов, судебный эксперт	21000

2.1.3. Должностные оклады работников, занимающих должности административно-управленческого и хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общетраслевых должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» не ниже минимальных размеров должностных окладов.

Размеры окладов по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	размер должностного оклада
ПКГ «Общетраслевые должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень: Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; дежурный (по выдаче справок, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка	5857
2-й квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6834
ПКГ «Общетраслевые должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень: инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по метрологии; техник-программист	7159
2-й квалификационный уровень: заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий канцелярией; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым	7377

3-й квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по	7597
устанавливается первая внутридолжностная категория	
4-й квалификационный уровень: Заведующий виварием; механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7825
5-й квалификационный уровень: начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	8059

ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень: бухгалтер; бухгалтер-ревизор; экономист: экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности: экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; документовед: инженер: инженер по комплектации оборудования; инженер по метрологии; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер по нормированию труда; инженер по организации труда; инженер-программист	9024
2-й квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9294
3-й квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9692
4-й квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10282
5-й квалификационный уровень: Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	10282
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень: начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела	10694
2-й квалификационный уровень: главный (метролог, механик, энергетик, технолог); заведующий мелиорационным склалом мобилизационного резерва	11015
3-й квалификационный уровень: Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	11345

2.2.2 Оклады работников, занимающих должности общеотраслевых профессий рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессиональных рабочих» не ниже минимальных должностных окладов.

Рекомендуемые размеры окладов по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Рекомендуемый размер должностного
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 -й квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессий рабочих, общие	6016
копировальных и множительных машин; парикмахер; приемщик золота стоматологических учреждений (подразделений); сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик	
2-й квалификационный уровень: Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	6616
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 -й квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; контролер технического состояния автотранспортных средств; механик по техническим	7017
2-й квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и	7162
3-й квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым	7296
4-й квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и	7909

2.3 Оплата труда работников, производится в порядке, установленными нормативно - правовыми актами Министерства здравоохранения Чеченской Республики.

2.4 Индексация должностных окладов работников учреждения производится в соответствии с законодательством Чеченской Республики.

2.5 С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного

характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.6 Работникам могут быть установлены стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.7 Фонд оплаты труда работников ГБУ «Поликлиника № 3 г. Грозного» формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из соответствующих источников финансирования.

Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

3.1 Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2 Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.3 . Должностные оклады руководителей учреждений здравоохранения устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей учреждений здравоохранения и согласно таблице №1.

Таблица №1

Наименование должностей	Месячные должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (рублей)					
	б/гр.	V	IV	III	II	I
Главный врач (директор, заведующий, начальник)	14800	19 000	20 000	22 000	23 000	25 000

3.4 Объемные показатели по отнесению руководителя к группам по оплате труда приведены в разделе 6 настоящего приложения.

3.5 Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 6 за календарный год. Размеры предельной кратности дохода руководителя государственного учреждения определяются в соответствии с таблицей № 2.

Размеры предельной кратности дохода руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера государственного учреждения

Уровень оказания медицинской	Предельная кратность
1	2
1 уровень	3,0
2 уровень	4,5
3 уровень	6,0

3.6 Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются приказом по учреждению на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.7 Выплаты стимулирующего характера (раздел 5 настоящего Положения) руководителю учреждения устанавливаются по решению Министерства здравоохранения Чеченской Республики с учетом достижения показателя государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения.

С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом настоящего Положения.

Заместители руководителя учреждения и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 4, 5 настоящего

Положения.

3.8 Выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности, но не более размера аналогичной стимулирующей выплаты, установленной руководителю учреждения за отчетный период.

4. Порядок и условия установления выплат

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников, если иное не установлено федеральными и региональными законами и иными нормативными документами.

В медицинских организациях Чеченской Республики могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:
повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей); сверхурочной работе; работе в ночное время; при расширении зон обслуживания; при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); надбавка за работу со сведениями, составляющих государственную тайну.

4.2. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее 4% от должностного оклада (ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.2.1 Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения. Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

4.2.2 Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.3. Размеры компенсационных выплат медицинским работникам, участвующим при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

4.4.1 Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4.2 . Каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время установлены Постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 года №554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

4.4.3 Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

- а) при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего
- б) при работе неполный рабочий день - не менее одинарной части оклада

(должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается коллективным договором.

4.4.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера⁵.

4.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждений в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

5.1. В целях стимулирования работников учреждений к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

5.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда В перечень выплат стимулирующего характера входят следующие выплаты: надбавка за квалификацию;

✓ надбавка за высокие результаты работы;

надбавка за стаж работы;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, единовременные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ).

✓ Руководитель разрешает надбавку к основному окладу особым работникам от 3-3,5 тысяч рублей.

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

5.3. В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации в рамках выплат за качество выполняемых работ устанавливать надбавку к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию в следующих размерах:

- а) при наличии второй квалификационной категории - 10%;
- б) при наличии первой квалификационной категории - 20%
- в) при наличии высшей квалификационной категории - 30%

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

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории на весь срок ее действия.

Руководителям учреждений - врачам, а также заместителям руководителя - врачам квалификационная категория учитывается по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье»

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

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

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

5.4 . В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников к достижению целей, в системах мотивации работников устанавливать стимулирующую надбавку к окладу (должностному окладу) за высокие результаты работы с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы.

При установлении выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы рекомендуется сохранять ранее установленные условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера:

врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) за оказанную медицинскую помощь в амбулаторных условиях;

медицинским работникам фельдшерско-акушерских пунктов (заведующим фельдшерско- акушерскими пунктами, фельдшерам, акушеркам, медицинским сестрам, в том

числе медицинским сестрам патронажным) за оказанную медицинскую помощь в амбулаторных условиях;

врачам, фельдшерам и медицинским сестрам медицинских организаций;

Размеры и условия осуществления надбавки за высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом представительского органа работников, на основе показателей и критериев эффективности работы.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников утверждаются приказом Министерства здравоохранения Чеченской Республики. (Приказ Министерства здравоохранения Чеченской республики от 19 сентября 2013 года №220 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке показателей эффективности деятельности медицинских работников и учреждений здравоохранения»).

5.5 В целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников учреждений рекомендуется устанавливать надбавку к окладу (должностному окладу) медицинским работникам за стаж работы в медицинских организациях и иных организациях, осуществляющих медицинскую деятельность (далее - медицинских организациях), в следующих размерах:

- а) от 3-х лет до 5-и лет -20%
- б) свыше 5-и лет -30%
- в) участковым врачам терапевтам, терапевт, участка и участковым медицинским сестрам от 3 лет до 5 лет -30% от 5 лет до 7 лет - 45%, свыше 7 лет -60

5.5.1. В стаж работ, дающий право на получение надбавки к окладу (должностному окладу) за стаж работы, включается:

- а) время работы в медицинских организациях;
- б) время нахождения граждан в соответствии со статьями 10 и 23 Федерального закона от 27 мая 1998 года №76-ФЗ «О статусе военнослужащих» на военной службе по контракту (из расчета один день военной службы за один день работы), на военной службе по призыву (из расчета один день военной службы за два дня работы);

в), время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа, дающая право на надбавки к окладу за выслугу лет в медицинских организациях;

г), иные периоды, определяемые учреждением.

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

5.6 Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в учреждении.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.7 . Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда, сформированного на соответствующий календарный год:

- а) заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю, - непосредственно;
- б) руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;
- в) остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

5.7. При премировании учитываются:

- а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- б) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- в) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- г) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- д) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- е) участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

6. Порядок производства удержаний из заработной платы осужденных к исправительным работам.

6.1. В соответствии с ч. 3 ст. 50 УК РФ из заработка осужденного к исправительным работам производятся удержания в доход государства в размере, установленном приговором суда, в пределах от 5 до 20%. Началом производства удержаний из заработной платы осужденного считается день начала срока отбывания наказания, т.е. день выхода осужденного на работу.

6.2. Удержания производятся из заработной платы по основному месту работы осужденного за каждый отработанный месяц при выплате заработной платы за вторую его половину независимо от наличия претензий по исполнительным документам; при увольнении денежные средства удерживаются за проработанную часть месяца. Удержания осуществляются из заработной платы осужденного, включая все виды дополнительных выплат, в том числе денежные премии, предусмотренные системой оплаты труда, если они не

имеют характера единовременного вознаграждения. Согласно п. 90 Приказа Минюста России от 12 апреля 2005 г. N 38 "Об утверждении Инструкции о порядке исполнения наказаний и мер уголовноправового характера без изоляции от общества", из суммы заработной платы не исключаются налоги и другие платежи

6.3. При производстве удержаний учитывается денежная и натуральная часть заработной платы осужденного. Натуральная часть переводится в стоимостное выражение. Удержанные суммы перечисляются администрацией организации платежным поручением в соответствующий бюджет ежемесячно.

6.4. Уголовно-исполнительным законодательством предусмотрен перечень некоторых видов доходов, получаемых осужденными, с которых удержания не производятся. К ним относятся: - пенсии, которые осужденные к исправительным работам получают в порядке социального обеспечения, пособия, носящие единовременный характер и получаемые по социальному страхованию; - выплаты и вознаграждения, не предусмотренные системой заработной платы отбывающих исправительные работы, которые также носят единовременный характер, к ним относится и компенсация за неиспользованный отпуск; - заработок осужденного к исправительным работам, если он отработал сверхурочное время, которое дополнительно в срок наказания не входит; - заработок, получаемый не по основному месту работы; - суммы, которые получены осужденным в виде компенсации за расходы во время нахождения в командировке, в связи с переводом, приемом на работу вновь и другие компенсации; - выходное пособие; - суммы, выплачиваемые отбывающим наказание за использование принадлежащего осужденным инструмента, транспорта, сумм, используемых осужденным на приобретение не выданных организацией спецодежды, спецобуви, иных компенсационных выплат.

7. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Из фонда оплаты труда работникам с учетом обеспечения финансовыми средствами может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

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

10. Штатное расписание учреждений формируется в пределах утвержденного фонда оплаты труда, утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

При этом должна соблюдаться Номенклатура должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденная приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 декабря 2012 г. № 1183н.

11. В соответствии со статьей 350 ТК РФ в целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в

экстренной или неотложной форме медицинским работникам медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому. Режим рабочего времени и его учет во время дежурства на дому устанавливаются работодателем с учетом Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.04.2014гю № 148н.

И.о. заместителя главного врача по
экономическим вопросам



Дундаев И.И.