



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 29.12.2015

г. Грозный

№ 252

Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Чеченской Республики

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов на 2015 год, утвержденных Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 года, Правительство Чеченской Республики

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить:

а) Примерное положение об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Чеченской Республики, согласно приложению № 1;

б) Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Чеченской Республики, согласно приложению № 2.

2. Финансовое обеспечение оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Чеченской Республики, осуществляется за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджете Чеченской Республики и бюджете Территориального фонда обязательного медицинского страхования Чеченской Республики на соответствующий финансовый год, а также за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

3. Руководителям государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Чеченской Республики:

а) организовать работу по приведению положений об оплате труда работников (коллективных договоров, локальных нормативных актов) в соответствие с настоящим постановлением;

б) осуществить информирование работников учреждений о предстоящих изменениях условий трудового договора;

в) провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам (заключению новых трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с изменениями, вносимыми настоящим постановлением.

4. Признать утратившим силу постановление Правительства Чеченской Республики от 3 сентября 2013 года № 222 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений здравоохранения Чеченской Республики».

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Чеченской Республики - министра экономического, территориального развития и торговли Чеченской Республики А.А. Магомадова.

6. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2016 года и подлежит официальному опубликованию.

Председатель Правительства
Чеченской Республики



Р.С.-Х. Эдельгериев



ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

УТВЕРЖДЕНО

Постановлением Правительства
Чеченской Республики

от 29.12. 2015 № 252

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Чеченской Республики

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Чеченской Республики, (далее соответственно - Примерное 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 организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов на 2015 год, утвержденных Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 года (протокол №11), предложениями Министерства здравоохранения Российской Федерации от 04 сентября 2014 г. № 16-3/10/2 - 6752 «О совершенствовании региональных и муниципальных систем оплаты труда медицинских работников» и применяется при определении условий оплаты труда работников (за исключением оплаты труда руководителя учреждения) государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения Чеченской Республики, финансируемых за счет средств республиканского бюджета и (или) средств обязательного медицинского страхования, (далее соответственно - Примерное положение, учреждения).

1.2. Примерное положение применяется при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов.

1.3. Настоящее Примерное положение включает в себя:

рекомендуемые 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 руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров.

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, включающая размеры окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Чеченской Республики, содержащими нормы трудового права, с учетом настоящего Положения.

1.7. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом Единого тарифно-квалификационного 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.

1.8. При формировании системы оплаты труда в учреждении рекомендуется обеспечивать дифференциацию в оплате труда основного¹ и вспомогательного² персонала за счет оптимизации расходов на административно-управленческий³ 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 исходя из специфики организации коллективным договором, соглашением,

¹ К основному персоналу относятся работники учреждения, непосредственно оказывающие государственные услуги (выполняющие работы), направленные на достижение уставных целей деятельности учреждения.

² К вспомогательному (прочему) персоналу относятся работники учреждения, создающие условия для оказания государственных услуг, (выполнения работ), направленные на достижение уставных целей деятельности учреждения.

³ К административно-управленческому персоналу относятся работники учреждения, занятые организацией оказания государственных услуг (выполнения работ) и работники учреждения, выполняющие административные функции.

локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников.

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

1.10. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором.

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

1.12. 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.

1.13. 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. В учреждениях здравоохранения может вводиться сдельная оплата 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.

2.2. Оклады (должностные оклады) медицинских и фармацевтических работников учреждений устанавливаются 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».

Рекомендуемые размеры должностных окладов по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Рекомендуемый размер должностного оклада
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка; фасовщица	5400
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1-й квалификационный уровень: гигиенист стоматологический; инструктор-дезинфектор; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; инструктор по трудовой терапии; медицинская сестра стерилизационной; продавец оптики; младший фармацевт; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор	6 600
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, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача-эпидемиолога); помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант	7 084
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; фармацевт; медицинский оптик-оптометрист	7 370
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; фельдшер-лаборант	7 656
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)	7 964

ПКГ «Врачи и провизоры»	
1-й квалификационный уровень: врач-стажер; провизор-стажер	8 900
2-й квалификационный уровень: врачи-специалисты; провизор-технолог; провизор-аналитик	10 003
3-й квалификационный уровень: врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений, станций (отделений) скорой медицинской помощи и учреждений медико-социальной экспертизы; врачи-терапевты участковые; врачи-педиатры участковые; врачи общей практики (семейные врачи)	10 359
4-й квалификационный уровень: врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; старший врач; старший провизор	10 751
ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием»	
1-й квалификационный уровень: заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией кабинетом, отрядом и др.); начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.); руководитель бюро медико-социальной экспертизы	11 140
2-й квалификационный уровень: заведующий отделением хирургического профиля стационаров	11 604

2.2.1. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 - 10% ниже окладов соответствующих руководителей.

2.2.2. 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».

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Рекомендуемый размер должностного оклада
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
1-й квалификационный уровень Специалист по профессиональной ориентации инвалидов;	6 000

специалист по физиологии труда; специалист по социальной работе; инструктор-методист по лечебной физкультуре	
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	7 964

2.2.3. Должностные оклады работников, занимающих должности административно-управленческого и хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Рекомендуемые размеры должностных окладов по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Рекомендуемый размер должностного оклада
ПКГ «Общеотраслевые 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	5 400
2-й квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6 200
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень: инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по метрологии; техник-программист	6 600
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 устанавливается вторая внутридолжностная категория	6 800
3-й квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым	7 000

устанавливается первая внутридолжностная категория	
4-й квалификационный уровень: Заведующий виварием; механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7 200
5-й квалификационный уровень: начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	7 400
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 (программист); инженер-энергетик (энергетик); психолог; специалист по кадрам эксперт; юрисконсульт	8 100
2-й квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8 400
3-й квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8 700
4-й квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 000
5-й квалификационный уровень: Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	9 300
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	9 600
2-й квалификационный уровень: главный (метролог, механик, энергетик, технолог); заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	9 900
3-й квалификационный уровень: Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	12 200

2.2.4. Оклады работников, занимающих должности общепромышленных профессий рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общепромышленных 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 общепрофессиональных профессий рабочих».

Рекомендуемые размеры должностных окладов по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Рекомендуемый размер должностного оклада
ПКГ «Общепрофессиональные 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 тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессий рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; курьер; лифтер; оператор копировальных и множительных машин; парикмахер; приемщик золота стоматологических учреждений (подразделений); сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик	5 400
2-й квалификационный уровень: Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	6 180
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; контролер технического состояния автотранспортных средств; механик по техническим видам спорта; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин;	6 300
2-й квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 430
3-й квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 550
4-й квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	7 100

2.3. Оплата труда работников, относящихся по своим функциональным

обязанностям к работникам образования, культуры и социального обслуживания населения, производится в порядке, установленном нормативно-правовым актом Чеченской Республики для соответствующих учреждений образования, культуры и социального обслуживания.

2.4. Увеличение рекомендуемых должностных окладов работников учреждений производится в соответствии с законодательством Чеченской Республики.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения.

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

2.7. Фонд оплаты труда работников учреждений здравоохранения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждениям здравоохранения из соответствующих источников финансирования.

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

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, 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

Должностные оклады руководителей

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 руководителей учреждений к

группам по оплате труда руководителей приведены в разделе 6 настоящего приложения.

3.5. Руководителям государственных учреждений устанавливается предельная кратность дохода руководителя 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 размере от 1 до 6 за календарный год. Размеры предельной кратности дохода руководителя государственного учреждения определяются в соответствии с таблицей № 2.

Таблица № 2

Размеры предельной кратности дохода
руководителя государственного учреждения

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

3.6. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются приказами по соответствующим учреждениям на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.7. Выплаты стимулирующего характера (раздел 5 настоящего Положения) руководителям учреждений устанавливаются по решению Министерства здравоохранения Чеченской Республики с учетом достижения показателя государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а так же иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

С учетом условий труда руководителям учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения.

3.7. Заместители руководителей учреждений и главные бухгалтеры имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 4, 5 настоящего Примерного положения.

3.8. Выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы заместителям руководителей учреждений 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 компенсационного характера

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, составляющими 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 0,04 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.

Руководителями государственных учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

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, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке 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.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Размеры компенсационных выплат медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, устанавливаются в соответствии с таблицей № 3.

Таблица 3

Рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера медицинским работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, связанных с оказанием психиатрической, противотуберкулезной помощи, диагностикой и лечением ВИЧ-инфицированных

Наименование должности (специальности, категории работников)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу
Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи	
Врач, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи, руководитель структурного подразделения - врач-специалист, средний и младший медицинский персонал (кроме медицинского статистика), медицинский психолог <1>, <2>	30%
Главная медицинская сестра <1>, <2>	25%
Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории <1>, <2>	25%
Врач-диетолог, медицинская сестра диетическая, медицинский регистратор, сестра-хозяйка <1>, <2>	25%
Сестра-хозяйка, непосредственно участвующая в уходе за пациентами <2>	25%
Медицинские работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи	
Врач, в трудовые (должностные) обязанности которого входит непосредственное участие в оказании противотуберкулезной помощи, руководитель структурного подразделения - врач-специалист, средний и младший медицинский персонал, медицинский психолог <3>	25%

Врач-фтизиатр, систематически выполняющий рентгенодиагностические исследования <3>	25%
Медицинские работники, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека	
Врач, в трудовые (должностные) обязанности которого входит диагностика, лечение ВИЧ-инфицированных, руководитель структурного подразделения - врач-специалист), средний медицинский персонал, осуществляющие диагностику, лечение ВИЧ-инфицированных, медицинский психолог <4>	60%
Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории <5>	60%
Младший медицинский персонал, осуществляющий уход за ВИЧ-инфицированными <4>	60%
Лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека <4>, <5>	60%

Работающие:

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

<2> в детских психиатрических, психоневрологических лечебно-профилактических медицинских организациях, в том числе в домах ребенка для детей с поражением центральной нервной системы с нарушениями психики, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, отделах, кабинетах) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь;

<3> в туберкулезных (противотуберкулезных) лечебно-профилактических медицинских организациях, в том числе санаториях, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, кабинетах, санаториях) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих противотуберкулезную медицинскую помощь;

<4> в специализированных лечебно-профилактических медицинских организациях, в том числе в центрах по профилактике и борьбе со СПИДом, структурных подразделениях (в том числе в кабинетах, отделениях) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих медицинскую помощь ВИЧ-инфицированным;

<5> в лабораториях (отделах, отделениях, группах), осуществляющих лабораторную диагностику ВИЧ-инфекции.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении 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. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.⁴

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Конкретный размер повышения оплаты труда работников учреждения за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, с учетом финансово-экономического положения учреждения.

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 времени;

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

⁴ Статья 96 Трудового Кодекса Российской Федерации

работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым 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.

Рекомендуются следующие выплаты:

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за высокие результаты работы;

надбавка за стаж непрерывный работы;

надбавка за работу в учреждении (структурном подразделении),

расположенном в сельской местности;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

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

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

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

а) при наличии второй квалификационной категории – до 10 %;

⁵ Статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации

б) при наличии первой квалификационной категории – до 20 %;

в) при наличии высшей квалификационной категории – до 30 %.

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

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

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

Главной медицинской сестре квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала медицинской организации.

5.4. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников к достижению целей учреждениям в системах мотивации работников рекомендуется 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 и подразделений скорой медицинской помощи за оказанную

скорую медицинскую помощь вне медицинской организации.

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 непрерывной работы в медицинских организациях и иных организациях, осуществляющих медицинскую деятельность (далее - медицинских организациях), в следующих размерах:

а) от 3 лет до 5 лет – до 20 %;

б) свыше 5 лет – до 30 %.

5.5.1. В стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения засчитывается:

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

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

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

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

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

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

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в

Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России, а также в организациях, являющихся правопреемниками вышеуказанных федеральных органов;

время 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;

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

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

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

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

5.5.3. Стаж работы сохраняется:

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

5.5.3.1. Не позднее одного месяца:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

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

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

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

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

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

5.5.3.2. Не позднее двух месяцев:

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

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, работников учреждений здравоохранения .

5.5.3.3. Не позднее трех месяцев:

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

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

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

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

5.5.3.5. Не позднее одного года - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, работников учреждений здравоохранения.

5.5.4. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях работников учреждений здравоохранения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

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

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения

здравоохранения или социальной защиты населения (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей работников учреждений здравоохранения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения.

5.5.5. Стаж работы сохраняется также в случаях:

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

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

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

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 2.

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.

5.8. 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.

5.9. Надбавка специалистам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности устанавливается в размере до 25 процентов от оклада (должностного оклада).

5. Другие вопросы оплаты труда

Показатели и порядок отнесения учреждений здравоохранения к группам по оплате труда руководителей

Группа по оплате труда руководителей учреждения здравоохранения устанавливается органом управления, в непосредственном подчинении которых они находятся, по следующим показателям:

6.1. Больничные учреждения, клиники, дома ребенка, санатории, санатории-профилактории.

6.1.1. Больничные учреждения, клиники, госпитали для ветеранов войн; центры по профилактике и борьбе со СПИДом и диспансеры, имеющие стационары.

Группы по оплате труда руководителей	Число сметных коек
I	800 и более

II	от 500 до 800
III	от 300 до 500
IV	от 100 до 300
V	свыше 25 до 100

6.1.1.1. Группа по оплате труда руководителей центральных районных (городских) больниц, определяется с учетом числа коек как в самих больницах так и во всех учреждениях, подведомственных им.

6.1.1.2. По показателям, предусмотренным подпунктом 6.1.1. определяется группа по оплате труда руководителей центральных клинических больниц.

6.1.1.3. Больничные и другие ЛПУ, имеющие коечный фонд, в составе которых созданы клиничко-диагностические центры, относятся на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по показателям, предусмотренным в подпункте 6.1.1.

6.1.1.4. Республиканские клинические больницы, клинические центры и клинический госпиталь ветеранов войн здравоохранения Чеченской Республики относятся к 1 группе по оплате труда руководителей.

6.1.1.5. Городские больницы скорой медицинской помощи; больничные учреждения, в составе которых созданы диагностические центры, относятся на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по показателям, предусмотренным в подпункте 6.1.1.

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

Группа по оплате труд руководителей	Число сметных коек
I	1000 и более
II	от 800 до 1000
III	от 400 до 800
IV	от 200 до 400
V	свыше 100 до 200

6.1.3. Родильные дома (клиники), дома ребенка, перинатальные центры.

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

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

6.3. Амбулаторно-поликлинические учреждения, клиники, станции скорой медицинской помощи, не имеющие стационаров, центры по профилактике и борьбе со СПИД; женские консультации, не входящие в состав лечебно-профилактических учреждений, бюро судебно-медицинской экспертизы, патолого-анатомические бюро (институты), бюро медицинской статистики, грязе-и водолечебницы.

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

6.3.1. Группы по оплате труда руководителей центральных районных отделенческих поликлиник, центральных медсанчастей (поликлиник) определяются с учетом врачебных должностей как в самих поликлиниках, так и во всех учреждениях, подведомственных им.

6.3.2. Амбулаторно-поликлинические учреждения, в составе которых созданы диагностические центры, относятся на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по показателям, предусмотренным в пункте 6.3.

6.3.3. Медицинские диагностические центры городов с населением один и более млн. человек, республик, областей и краев с населением три и более млн. человек, относятся к I группе по оплате труда руководителей, другие ко 2-й группе.

6.3.4. Больничные учреждения, имеющие в своем составе амбулаторно-поликлинические подразделения (диспансеры, имеющие стационары), могут быть отнесены на одну группу выше, чем это предусмотрено подпунктами 6.1.1.; 6.1.2 и 6.1.3.

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

6.3.6. Республиканское бюро судебно-медицинской экспертизы относится на одну группу выше, чем это предусмотрено показателями пункта 6.3.

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

6.3.8. Республиканский центр медицины катастроф относится к III группе по оплате труда руководителей.

6.4. Станции переливания крови

6.4.1. Заготавливающие плазму методом плазмофереза

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

6.4.2. Перерабатывающие плазму фракционированием

Группы по оплате труда руководителей	Количество переработанной плазмы (тыс. литров в год)
I	40 и более
II	от 22 до 40
III	от 12 до 22
IV	от 5 до 12

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

6.4.4. Станции переливания крови, не производящие фракционирование белков плазмы (или перерабатывающие плазму фракционированием менее 5 тыс.литров в год), относятся к 1-4 группам по оплате труда руководителей по показателям, предусмотренным в подпункте 6.4.1. при условии переработки не менее 85 процентов общего объема крови (с учетом крови, полученной из других учреждений) и производства не менее 300 доз эритроцитной массы, обедненной лейкоцитами и тромбоцитами, концентрата тромбоцитов (при наличии пластиковой тары), не менее 250 литров свежемороженой плазмы, не менее 200 литров антистафилококковой плазмы гипериммунной (замороженной), не менее 400 доз криопреципитата. При невыполнении перечисленных условий эти станции переливания крови относятся к V группе по оплате труда руководителей.

6.4.5. Станции переливания крови, перерабатывающие плазму фракционированием, относятся к 1-FV группам по оплате труда руководителей по показателям, указанным в подпункте 6.4.2 при условии переработки не менее 85 процентов общего объема крови (с учетом крови, полученной из других учреждений) и производства эритроцитной массы, обедненной лейкоцитами и тромбоцитами, концентрата тромбоцитов (при наличии пластиковой тары), свежемороженой плазмы, криопреципитата, альбумина, иммуноглобулинов различной специфичности. При этом, если иммуноглобулины той или иной специфичности не выпускаются, вместо них засчитывается плановая поставка иммунной плазмы в другие станции переливания крови. Выход альбумина (в пересчете на 10-процентный раствор), иммунных препаратов из одного литра плазмы должен соответствовать действующему регламенту.

При невыполнении перечисленных условий эти станции переливания крови относятся к V группе по оплате труда руководителей.

6.4.6. С учетом условий, предусмотренных подпунктами 6.4.1. – 6.4.5 все станции переливания крови могут повышать группу по оплате труда суммарно (вплоть до первой) за производство:

иммунной плазмы различной специфичности из расчета за каждую тонну суммарно в год;

эритроцитной массы, обедненной лейкоцитами и тромбоцитами, из расчета на каждые 3 тыс. доз в год;

размороженных эритроцитов из расчета на каждые 2 тыс. доз в год;

концентрата тромбоцитов из расчета на каждые 2 тыс. доз в год (одна доза приготавливается из 500 мл. консервированной крови);

криопреципитата из расчета на каждые 2,5 тыс. доз в год

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

Кроме того, станции переливания крови, перерабатывающие фракционированием 5 тыс. литров и более плазмы в год с учетом условий, предусмотренных подпунктами 6.4.2, 6.4.4 -6.4.5, могут повышать группу по оплате труда руководителей за плазму, заготовленную методом плазмофереза (для СПК III группы за каждые 4 тонны, для СПК II группы - за каждые 5 тонн), а также за увеличение выхода альбумина из одного литра плазмы на 5 процентов от норматива, предусмотренного действующим регламентом.

6.5. Молочные кухни

Группы по оплате труда руководителей	Количество приготавливаемых порций молока и молочных смесей в день (в тыс.)
I	20 и более
II	от 9 до 20
III	от 4 до 9
IV	от 2,5 до 4
V	до 2,5

6.6. Аптеки лечебно-профилактических учреждений

Группы по оплате труда руководителей аптек	Число сметных коек		
	Больницы, госпитали для ветеранов войн, диспансеры	Санатории, психиатрические (психоневрологические) больницы и диспансеры	Родильные дома
I	1210 и более	2010 и более	-
II	от 810 до 1200	от 1510 до 2000	251 и более
III	от 510 до 800	от 1010 до 1500	От 101 до 250
IV	от 260 до 500	от 510 до 1000	до 100
V	свыше 50 до 250	свыше 50 до 500	-

6.7. Контрольно-аналитические лаборатории

Группы по оплате труда руководителей	Количество расчетных анализов (тыс. в год)
I	15 и более
II	от 10 до 15
III	от 5 до 10
IV	от 3 до 5
V	до 3

6.8. Медицинские склады:

Группа по оплате труда руководителей	Площадь склада, занятая под имуществом II группы (в тыс. м кв.)
I	свыше 5

II	от 3 до 5
III	от 1 до 3
IV	менее 1
V	центральные(перевалочные)

Склады, на которых размещены запасы наркотических препаратов, относятся на одну группу выше.

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 02.04.2014 № 148н.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Чеченской Республики

от 29.12.2015 № 252

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Чеченской Республики

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников казенных учреждений, подведомственных 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 организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов на 2015 год, утвержденных Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 года (протокол №11), предложениями Министерства здравоохранения Российской Федерации от 04 сентября 2014 г. № 16-3/10/2 - 6752 «О совершенствовании региональных и муниципальных систем оплаты труда медицинских работников» и применяется при определении условий оплаты труда работников государственных казенных учреждений здравоохранения Чеченской Республики, финансируемых за счет средств республиканского бюджета.

Положение применяется при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов.

1.2. Настоящее 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 руководителей учреждений, их заместителей,

главных бухгалтеров.

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

1.3. 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.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений, включающая размеры окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Чеченской Республики, содержащими нормы трудового права, с учетом настоящего Положения.

1.5. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом Единого тарифно-квалификационного 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.

1.6. При формировании системы оплаты труда в учреждении рекомендуется обеспечивать дифференциацию в оплате труда основного⁶ и вспомогательного⁷ персонала за счет оптимизации расходов на административно – управленческий⁸ 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 исходя из специфики организации коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым

⁶ К основному персоналу относятся работники учреждения, непосредственно оказывающие государственные услуги (выполняющие работы), направленные на достижение уставных целей деятельности учреждения.

⁷ К вспомогательному (прочему) персоналу относятся работники учреждения, создающие условия для оказания государственных услуг, (выполнения работ), направленные на достижение уставных целей деятельности учреждения.

⁸ К административно-управленческому персоналу относятся работники учреждения, занятые организацией оказания государственных услуг (выполнения работ) и работники учреждения, выполняющие административные функции.

законодательством с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников.

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

1.8. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором.

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

1.10. 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.

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

1.11.1 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.

1.11.2. 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).

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

1.13. В учреждениях здравоохранения может вводиться сдельная оплата 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.

2.2. Оклады (должностные оклады) медицинских и фармацевтических работников учреждений устанавливаются 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».

Размеры должностных окладов по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Установленный оклад (должностной оклад) руб.
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра –хозяйка; фасовщица	5400
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1-й квалификационный уровень: гигиенист стоматологический; инструктор-дезинфектор; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; инструктор по трудовой терапии; медицинская сестра стерилизационной; продавец оптики; младший фармацевт; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор	6 600
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, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача-эпидемиолога); помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант	7 084
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; фармацевт; медицинский оптик-оптометрист	7 370
4-й квалификационный уровень: акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра - анестезист; зубной врач; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики; фельдшер-лаборант	7 656
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)	7 964
ПКГ «Врачи и провизоры»	

1-й квалификационный уровень: врач-стажер; провизор-стажер	8 900
2-й квалификационный уровень: врачи-специалисты; провизор-технолог; провизор-аналитик	10 003
3-й квалификационный уровень: врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений, станций (отделений) скорой медицинской помощи и учреждений медико-социальной экспертизы; врачи-терапевты участковые; врачи-педиатры участковые; врачи общей практики (семейные врачи)	10 359
4-й квалификационный уровень: врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; старший врач; старший провизор	10 751
ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием»	
1-й квалификационный уровень: заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией кабинетом, отрядом и др.); начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.); руководитель бюро медико-социальной экспертизы	11 140
2-й квалификационный уровень: заведующий отделением хирургического профиля стационаров	11 604

2.2.1. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 - 10% ниже окладов соответствующих руководителей.

2.2.2. 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».

Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Установленный оклад (должностной оклад) руб.
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
1-й квалификационный уровень специалист по социальной работе; инструктор-методист по лечебной физкультуре	6 000

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	7 964
--	-------

2.2.3. Должностные оклады работников, занимающих должности административно-управленческого и хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Установленный оклад (должностной оклад) руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень: Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; архивариус; дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь;	5 400
2-й квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6 200
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень: инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по метрологии; техник-программист	6 600
2-й квалификационный уровень: заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	6 800
3-й квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	7 000
4-й квалификационный уровень: механик.	7 200

Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
5-й квалификационный уровень: начальник гаража	7 400
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 (программист); инженер-энергетик (энергетик); психолог; специалист по кадрам эксперт; юрисконсульт	8 100
2-й квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8 400
3-й квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8 700
4-й квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 000
5-й квалификационный уровень: Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях; заместитель главного бухгалтера	9 300
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	9 600
2-й квалификационный уровень: главный (метролог, механик, энергетик, технолог); заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	9 900
3-й квалификационный уровень: Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	12 200

2.2.4. 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 профессий рабочих».

Размеры должностных окладов по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Установленный оклад (должностной оклад) руб.
ПКГ «Общепрофессиональные 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 тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессий рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» гардеробщик; дворник; дезинфектор; садовник; кастелянша; кладовщик; курьер; лифтер; оператор копировальных и множительных машин; парикмахер; приемщик золота стоматологических учреждений (подразделений); сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений;	5 400
2-й квалификационный уровень: Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	6 180
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; контролер технического состояния автотранспортных средств; механик по техническим видам спорта; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин;	6 300
2-й квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 430
3-й квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 550
4-й квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	7 100

2.3. Оплата труда работников, относящихся по своим функциональным

обязанностям к работникам образования, культуры и социального обслуживания населения, производится в порядке, установленном нормативно – правовым актом Чеченской Республики для соответствующих учреждений образования, культуры и социального обслуживания.

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

2.5. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Работникам учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.7. Фонд оплаты труда работников учреждений здравоохранения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждениям здравоохранения из соответствующих источников финансирования.

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

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, 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 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

Должностные оклады руководителей

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 руководителей учреждений к

группам по оплате труда руководителей приведены в разделе 6 настоящего приложения.

3.5. Руководителям государственных учреждений устанавливается предельная кратность дохода руководителя 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 размере от 1 до 6 за календарный год. Размеры предельной кратности дохода руководителя государственного учреждения определяются в соответствии с таблицей № 2.

Таблица № 2

Размеры предельной кратности дохода
руководителя государственного учреждения

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

3.6. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются приказами по соответствующим учреждениям на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.7. Выплаты стимулирующего характера (раздел 5 настоящего Положения) руководителям учреждений устанавливаются по решению Министерства здравоохранения Чеченской Республики с учетом достижения показателя государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а так же иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

С учетом условий труда руководителям учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

3.8. Заместители руководителей учреждений и главные бухгалтеры имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 4, 5 настоящего Положения.

3.9. Выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы заместителям руководителей учреждений 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 компенсационного характера

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 учреждениях здравоохранения Чеченской Республики осуществляются 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, составляющими государственную тайну;

4.1.1. 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 № 426-ФЗ

«О специальной оценке условий труда» в размере не менее 0,04 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.

Руководителями государственных учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

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

4.1.2. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

4.1.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных,

устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1.4. Размеры компенсационных выплат медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, устанавливаются в соответствии с таблицей № 3.

Таблица 3

Рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера медицинским работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, связанных с оказанием психиатрической, противотуберкулезной помощи, диагностикой и лечением ВИЧ-инфицированных

Наименование должности (специальности, категории работников)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу
Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи	
Врач, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи, руководитель структурного подразделения - врач-специалист), средний и младший медицинский персонал (кроме медицинского статистика), медицинский психолог <1>, <2>	30%
Главная медицинская сестра <1>, <2>	25%
Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории <1>, <2>	25%
Врач-диетолог, медицинская сестра диетическая, медицинский регистратор, сестра-хозяйка <1>, <2>	25%
Сестра-хозяйка, непосредственно участвующая в уходе за пациентами <2>	25%
Медицинские работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи	
Врач, в трудовые (должностные) обязанности которого входит непосредственное участие в оказании противотуберкулезной помощи, руководитель структурного подразделения - врач-специалист, средний и младший медицинский персонал, медицинский психолог <3>	25%
Врач-фтизиатр, систематически выполняющий рентгенодиагностические исследования <3>	25%
Медицинские работники, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лица, работа которых связана с материалами, содержащими	

вирус иммунодефицита человека	
Врач, в трудовые (должностные) обязанности которого входит диагностика, лечение ВИЧ-инфицированных, руководитель структурного подразделения - врач-специалист), средний медицинский персонал, осуществляющие диагностику, лечение ВИЧ-инфицированных, медицинский психолог <4>	60%
Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории <5>	60%
Младший медицинский персонал, осуществляющий уход за ВИЧ-инфицированными <4>	60%
Лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека <4>, <5>	60%

Работающие:

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

<2> в детских психиатрических, психоневрологических лечебно-профилактических медицинских организациях, в том числе в домах ребенка для детей с поражением центральной нервной системы с нарушениями психики, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, отделах, кабинетах) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь;

<3> в туберкулезных (противотуберкулезных) лечебно-профилактических медицинских организациях, в том числе санаториях, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, кабинетах, санаториях) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих противотуберкулезную медицинскую помощь;

<4> в специализированных лечебно-профилактических медицинских организациях, в том числе в центрах по профилактике и борьбе со СПИДом, структурных подразделениях (в том числе в кабинетах, отделениях) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих медицинскую помощь ВИЧ-инфицированным;

<5> в лабораториях (отделах, отделениях, группах), осуществляющих лабораторную диагностику ВИЧ-инфекции.

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении 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.

4.2.1. 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.

4.2.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.⁹

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Конкретный размер повышения оплаты труда работников учреждения за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, с учетом финансово-экономического положения учреждения.

4.2.3. 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 времени;

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 устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

⁹ Статья 96 Трудового Кодекса Российской Федерации

4.2.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера¹⁰.

4.2.5. 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 устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

5.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за высокие результаты работы;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- надбавка за работу в учреждении (структурном подразделении), расположенном в сельской местности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу(должностному окладу);
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, единовременные за выполнение особо важных и срочных работ);

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

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

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

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

¹⁰ Статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается со дня присвоения 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 в учреждениях по должности «Биолог», надбавка устанавливается за наличие квалификационной категории «Клиническая лабораторная диагностика».

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

5.4. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников к достижению целей учреждениям в системах мотивации работников устанавливается стимулирующая надбавка 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.

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 устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) работникам за стаж непрерывной работы в медицинских организациях и иных организациях, осуществляющих медицинскую деятельность (далее - медицинских организациях), в следующих размерах:

б) от 3 лет до 5 лет – до 20 %;

в) свыше 5 лет – до 30 %.

5.5.1.В стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения засчитывается:

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

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

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

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

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

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

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

время 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;

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

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

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

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

5.5.3. Стаж работы сохраняется:

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

5.5.3.1. Не позднее одного месяца:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

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

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

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

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

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

5.5.3.2. Не позднее двух месяцев:

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

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, работников учреждений здравоохранения.

5.5.3.3. Не позднее трех месяцев:

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

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

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

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

5.5.3.5. Не позднее одного года - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, работников учреждений здравоохранения.

5.5.4. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях работников учреждений здравоохранения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

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

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

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей работников учреждений здравоохранения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения.

5.5.5. Стаж работы сохраняется также в случаях:

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

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

5.5.6. 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 Положения.

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 2.

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.

5.8. 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.

5.9. Надбавка специалистам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности устанавливается в размере до 25 процентов от оклада (должностного оклада).

6. Другие вопросы оплаты труда

Показатели и порядок отнесения учреждений здравоохранения к группам по оплате труда руководителей

Группа по оплате труда руководителей учреждения здравоохранения устанавливается органом управления, в непосредственном подчинении которых они находятся, по следующим показателям:

6.1. Больничные учреждения, клиники, дома ребенка, санатории, санатории-профилактории

6.1.1 Больничные учреждения, клиники, госпитали для ветеранов войн; центры по профилактике и борьбе со СПИДом и диспансеры, имеющие стационары.

Группы по оплате труда руководителей	Число сметных коек
I	800 и более
II	от 500 до 800
III	от 300 до 500
IV	от 100 до 300
V	свыше 25 до 100

6.1.1.1. Группа по оплате труда руководителей центральных районных (городских) больниц, определяется с учетом числа коек как в самих больницах так и во всех учреждениях, подведомственных им.

6.1.1.2. По показателям, предусмотренным подпунктом 6.1.1. определяется группа по оплате труда руководителей центральных клинических больниц.

6.1.1.3. Больничные и другие ЛПУ, имеющие коечный фонд, в составе которых созданы клиничко-диагностические центры, относятся на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по показателям, предусмотренным в подпункте 6.1.1.

6.1.1.4. Республиканские клинические больницы, клинические центры и клинический госпиталь ветеранов войн здравоохранения Чеченской Республики относятся к 1 группе по оплате труда руководителей.

6.1.1.5. Городские больницы скорой медицинской помощи; больничные учреждения, в составе которых созданы диагностические центры, относятся на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по показателям, предусмотренным в подпункте 6.1.1.

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

Группа по оплате труд руководителей	Число сметных коек
I	1000 и более
II	от 800 до 1000
III	от 400 до 800
IV	от 200 до 400
V	свыше 100 до 200

6.1.3. Родильные дома (клиники), дома ребенка, перинатальные центры.

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

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

6.3. Амбулаторно-поликлинические учреждения, клиники, станции скорой медицинской помощи, не имеющие стационаров, центры по профилактике и борьбе со СПИД; женские консультации, не входящие в состав лечебно-профилактических учреждений, бюро судебно-медицинской экспертизы, патолого-анатомические бюро (институты), бюро медицинской статистики, грязе- и водолечебницы.

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

6.3.1. Группы по оплате труда руководителей центральных районных отделенческих поликлиник, центральных медсанчастей (поликлиник) определяются с учетом врачебных должностей как в самих поликлиниках, так и во всех учреждениях, подведомственных им.

6.3.2. Амбулаторно-поликлинические учреждения, в составе которых созданы диагностические центры, относятся на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по показателям, предусмотренным в пункте 6.3.

6.3.3. Медицинские диагностические центры городов с населением один и более млн. человек, республик, областей и краев с населением три и более млн. человек, относятся к 1 группе по оплате труда руководителей, другие ко 2-й группе.

6.3.4. Больничные учреждения, имеющие в своем составе амбулаторно-

поликлинические подразделения (диспансеры, имеющие стационары), могут быть отнесены на одну группу выше, чем это предусмотрено подпунктами 6.1.1.; 6.1.2 и 6.1.3.

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

6.3.6. Республиканское бюро судебно-медицинской экспертизы относится на одну группу выше, чем это предусмотрено показателями пункта 6.3.

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

6.3.8. Республиканский центр медицины катастроф относится к III группе по оплате труда руководителей.

6.4. Станции переливания крови

6.4.1. Заготавливающие плазму методом плазмофереза

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

6.4.2. Перерабатывающие плазму фракционированием

Группы по оплате труда руководителей	Количество переработанной плазмы (тыс. литров в год)
I	40 и более
II	от 22 до 40
III	от 12 до 22
IV	от 5 до 12

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

6.4.4. Станции переливания крови, не производящие фракционирование белков плазмы (или перерабатывающие плазму фракционированием менее 5 тыс. литров в год), относятся к 1-4 группам по оплате труда руководителей по показателям, предусмотренным в подпункте 6.4.1. при условии переработки не менее 85 процентов общего объема крови (с учетом крови, полученной из других учреждений) и производства не менее 300 доз эритроцитарной массы, обедненной лейкоцитами и тромбоцитами, концентрата тромбоцитов (при наличии пластиковой тары), не менее 250 литров

свежезамороженной плазмы, не менее 200 литров антистафилококковой плазмы гипериммунной (замороженной), не менее 400 доз криопреципитата. При невыполнении перечисленных условий эти станции переливания крови относятся к V группе по оплате труда руководителей.

6.4.5. Станции переливания крови, перерабатывающие плазму фракционированием, относятся к 1-FV группам по оплате труда руководителей по показателям, указанным в подпункте 6.4.2 при условии переработки не менее 85 процентов общего объема крови (с учетом крови, полученной из других учреждений) и производства эритроцитной массы, обедненной лейкоцитами и тромбоцитами, концентрата тромбоцитов (при наличии пластиковой тары), свежезамороженной плазмы, криопреципитата, альбумина, иммуноглобулинов различной специфичности. При этом, если иммуноглобулины той или иной специфичности не выпускаются, вместо них засчитывается плановая поставка иммунной плазмы в другие станции переливания крови. Выход альбумина (в пересчете на 10-процентный раствор), иммунных препаратов из одного литра плазмы должен соответствовать действующему регламенту.

При невыполнении перечисленных условий эти станции переливания крови относятся к V группе по оплате труда руководителей.

6.4.6. С учетом условий, предусмотренных подпунктами 6.4.1. – 6.4.5 все станции переливания крови могут повышать группу по оплате труда суммарно (вплоть до первой) за производство:

иммунной плазмы различной специфичности из расчета за каждую тонну суммарно в год;

эритроцитной массы, обедненной лейкоцитами и тромбоцитами, из расчета на каждые 3 тыс. доз в год;

размороженных эритроцитов из расчета на каждые 2 тыс. доз в год;

концентрата тромбоцитов из расчета на каждые 2 тыс. доз в год (одна доза приготавливается из 500 мл. консервированной крови);

криопреципитата из расчета на каждые 2,5 тыс. доз в год

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

Кроме того, станции переливания крови, перерабатывающие фракционированием 5 тыс. литров и более плазмы в год с учетом условий, предусмотренных подпунктами 6.4.2, 6.4.4 - 6.4.5, могут повышать группу по оплате труда руководителей за плазму, заготовленную методом плазмофереза (для СПК III группы за каждые 4 тонны, для СПК II группы - за каждые 5 тонн), а также за увеличение выхода альбумина из одного литра плазмы на 5 процентов от норматива, предусмотренного действующим регламентом.

6.5. Молочные кухни

Группы по оплате труда руководителей	Количество приготавливаемых порций молока и молочных смесей в день (в тыс.)
I	20 и более
II	от 9 до 20
III	от 4 до 9

IV	от 2,5 до 4
V	до 2,5

6.6. Аптеки лечебно-профилактических учреждений

Группы по оплате труда руководителей аптек	Число сметных коек		
	Больницы, госпитали для ветеранов войн, диспансеры	Санатории, психиатрические (психоневрологические) больницы и диспансеры	Родильные дома
I	1210 и более	2010 и более	-
II	от 810 до 1200	от 1510 до 2000	251 и более
III	от 510 до 800	от 1010 до 1500	От 101 до 250
IV	от 260 до 500	от 510 до 1000	до 100
V	свыше 50 до 250	свыше 50 до 500	-

6.7. Контрольно-аналитические лаборатории

Группы по оплате труда руководителей	Количество расчетных анализов (тыс. в год)
I	15 и более
II	от 10 до 15
III	от 5 до 10
IV	от 3 до 5
V	до 3

6.8. Медицинские склады:

Группа по оплате труда руководителей	Площадь склада, занятая под имуществом II группы (в тыс. м кв.)
I	свыше 5
II	от 3 до 5
III	от 1 до 3
IV	менее 1
V	центральные (перевалочные)

Склады, на которых размещены запасы наркотических препаратов, относятся на одну группу выше.

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.

Федерации и законодательством Чеченской Республики.

10. Штатное расписание 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 02.04.2014 № 148н.