



**АДМИНИСТРАЦИЯ БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ
ДЕПАРТАМЕНТ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ**

241019 г. Брянск, пер. Осоавиахима, 3, корп. 1

(4832) 74-21-47, факс 66-49-11

E-mail:dz@brkmed.ru

ОКПО 00099079

ИНН 3201004917, КПП 320101001

№ 1-ДЗ-2316 от 30.06.2010

Главным врачам

Департамент здравоохранения Брянской области в целях введения отраслевой системы оплаты труда в учреждениях здравоохранения направляет для использования в работе совместно с приказом департамента от 28 июня 2010 года № 432 «О введении в государственных учреждениях здравоохранения отраслевой системы оплаты труда» постановление администрации Брянской области от 28 июня 2010 года №634 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Брянской области».

Директор департамента
здравоохранения

В.Н. Дорощенко

Утверждено
постановлением администрации
Брянской области
от 28 июня 2010 г. № 634

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников государственных
учреждений здравоохранения Брянской области

1. Общие положения

Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Брянской области (далее – Положение) разработано исходя из Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2010 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 4 декабря 2009 г., протокол № 10) и в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

Системы оплаты труда работников государственных учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются 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 органов государственной власти Брянской области, содержащими нормы трудового права, и с учетом настоящего Положения, действующего в целях оказания практической помощи при установлении систем оплаты труда и разработке конкретных положений об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Брянской области.

Положение содержит:

размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера и условия их осуществления в

соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами (приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822);

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818);

повышающие коэффициенты к окладам;

условия оплаты труда руководителей государственных учреждений здравоохранения Брянской области, включая размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

Определение размеров заработной платы по каждому трудовому договору, заключенному с работником, производится отдельно и предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

2.2. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7.

2.3. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8.

2.4. Специалистам, работающим на селе, устанавливается повышающий коэффициент 0,25 к окладу по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

2.5. Оклады по должностям медицинских и фармацевтических работников устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию, ученую степень и почетное звание.

Оплата труда работников определяется по результатам тарификации.

Тарификация осуществляется:

медицинских и фармацевтических работников – на основе требований тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников здравоохранения;

по должностям служащих – на основе требований тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих;

по профессиям рабочих – на основе тарифно-квалификационных требований по общеотраслевым профессиям рабочих.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, может устанавливаться должностной оклад по 9 – 10 разряду по перечню согласно приложению 5 к настоящему Положению.

Лица, кроме медицинских и фармацевтических работников, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации тарификационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности. Им может быть установлен оклад так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Такой же порядок тарификации может применяться к лицам из числа младшего медицинского и фармацевтического персонала.

Аттестация лиц, занимающих должности медицинских и фармацевтических работников, производится на основании действующих положений о порядке аттестации врачей, провизоров, средних медицинских и фармацевтических работников.

2.6. Должностной оклад работников, занятых в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда, формируется из оклада и повышений к нему.

Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада либо в зависимости от выработки исходя из сдельных расценок, доплат, надбавок и выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и действующими нормативными правовыми актами.

Заработок работника предельными размерами не ограничивается и включает заработную плату от оказания платных медицинских услуг.

2.7. Изменение размеров окладов и надбавок за продолжительность непрерывной работы производится в следующие сроки:

2.7.1. При изменении оклада – согласно дате приказа по учреждению.

2.7.2. При присвоении почетного звания "Народный врач" и "Заслуженный врач" – со дня присвоения почетного звания.

2.7.3. При присвоении квалификационной категории – согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

2.7.4. При присуждении ученой степени – с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

Решение о присуждении ученой степени доктора наук вступает в силу с даты его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии.

Решение о присуждении ученой степени кандидата наук вступает в силу с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук.

2.7.5. При изменении стажа непрерывной работы – со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня

представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

2.8. Порядок проведения тарификации работников учреждений здравоохранения приведен в приложении 4.

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

3. Размеры окладов по профессионально-квалификационным группам

3.1. Младший медицинский персонал

Оклады профессиональной квалификационной группы «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»

Наименование должности	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	
Санитарка, санитарка (мойщица):	
без предъявления требований к стажу работы	1665
стаж работы по профилю не менее 2 лет	1745
Сестра-хозяйка:	
без предъявления требований к стажу работы	1745
стаж работы по профилю не менее 2 лет	1828
Младшая медицинская сестра по уходу за больными:	
без предъявления требований к стажу работы	1745
стаж работы по профилю не менее 2 лет	1828
Фасовщица:	
без предъявления требований к стажу работы	1745
стаж работы по профилю не менее 3 лет	1828

3.2. Оклады профессиональной квалификационной группы «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

3.2.1. Оклады среднего медицинского персонала

Наименование должности	Оклад в зависимости от квалификационной категории (рублей)			
	без категории	вторая	первая	высшая
1 квалификационный уровень				
Медицинский дезинфектор, медицинский регистратор:				
среднее (полное) общее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев без предъявления требований к стажу работы	1828			
среднее медицинское образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и стаж работы по профилю не менее 2 лет	2030			
Инструктор по трудовой терапии:				
среднее медицинское образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование по профилю работы без предъявления требований к стажу работы	2030			
среднее медицинское образование и стаж работы по профилю не менее 2 лет или среднее профессиональное образование по профилю работы и стаж работы по профилю не менее 2 лет	2252			

Медицинский статистик	2030-2252	2252-2475	2475-2720	2720-2987
Гигиенист стоматологический, инструктор-дезинфектор, инструктор по гигиеническому воспитанию, инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра стерилизационной	2252-2475	2475-2720	2720-2987	2987-3277
2 квалификационный уровень				
Лаборант, медицинская сестра диетическая, рентгенолаборант	2252-2475	2475-2720	2720-2987	2987-3277
Помощник врача- эпидемиолога	2720	2987	3277	3589
3 квалификационный уровень				
Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинский оптик- оптометрист, зубной техник	2252-2475	2475-2720	2720-2987	2987-3277
Медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя), медицинская сестра по массажу, социальный работник психиатрических (психоневрологических) учреждений, медицинский лабораторный техник	2720-2987	2987-3277	3277	3589
4 квалификационный уровень				
Акушерка, фельдшер, фельдшер-лаборант	2720	2987	3277	3589

Операционная медицинская сестра, медицинская сестра-анестезист, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной, медицинская сестра врача общей практики	2720-2987	2987-3277	3277	3589
Зубной врач, медицинский технолог	2987	3277	3589	3879
5 квалификационный уровень				
Старшие: медицинская сестра, акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра	2987	3277	3589	3879
Старший зубной техник	2720	2987	3277	3589
Заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования (на 10 % выше зубного техника): при наличии до 20 зубных техников при наличии 21 и более зубных техников	2475-2720 2720-2987	2720-2987 2987-3277	2987-3277 3277-3589	3277-3589 3589-3879

3.2.2. Оклады среднего фармацевтического персонала

Наименование должности	Оклад в зависимости от квалификационной категории (рублей)			
	без категории	вторая	первая	высшая
1 квалификационный уровень				
Продавец оптики, младший фармацевт:				

среднее фармацевтическое образование без предъявления требований к стажу работы	1828			
среднее фармацевтическое образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет	2030			
2 квалификационный уровень				
-				
3 квалификационный уровень				
Фармацевт	2475	2720	2987	3277
4 квалификационный уровень				
-				
5 квалификационный уровень				
Старший фармацевт	2987	3277	3589	3879

3.3. Оклады профессиональной квалификационной группы «Врачи и провизоры»

3.3.1. Оклады врачей

Наименование должности	Оклад в зависимости от квалификационной категории (рублей)			
	без категории	вторая	первая	высшая
1 квалификационный уровень				
1. Врач-интерн	2987			
2. Врач-стажер	3277			
2 квалификационный уровень				
3. Врач-специалист*, в т.ч. амбулаторно-поликлинического учреждения	3589	3879	4191	4503
3 квалификационный уровень				

4. Врач-специалист стационарного подразделения лечебно-профилактических учреждений	3589	3879	4191	4503
4 квалификационный уровень				
5. Врач-специалист хирургического профиля, оперирующий в стационарных лечебно-профилактических учреждениях, врач-неонатолог отделений (палат) для новорожденных детей	3879	4191	4503	4860

* Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням.

Пункт 3 распространяется на:

заведующих маммологическим центром;

заведующих отделением нетранспортабельных больных.

Пункт 5 распространяется на:

а) оперирующих врачей-хирургов всех наименований нижеперечисленных хирургических отделений (палат) для взрослых и детей в стационарах:

акушерское (в том числе физиологическое, обсервационное, патологии беременности);

гинекологическое;

гнойной хирургии;

кардиохирургическое;

колопроктологическое;

микрохирургическое;

нейрохирургическое (в том числе спинномозговой травмы);

ожоговое;

онкологическое;

оперблок;

ортопедическое;

отоларингологическое;

офтальмологическое;

портальной гипертензии;

реконструктивной и пластической хирургии;

рентгенохирургических методов диагностики и лечения (в том числе кабинет);

родовое (родильное);

сосудистой хирургии;

травматологическое (в том числе травмы кисти);
 травматолого-ортопедическое;
 туберкулезное для больных костно-суставным туберкулезом;
 туберкулезное для больных урогенитальным туберкулезом;
 туберкулезное легочно-хирургическое;
 урологическое (в том числе пересадка почки);
 хирургическое;
 хирургического лечения сложных нарушений ритма сердца и электрокардиостимуляции;
 хирургическое торакальное;
 челюстно-лицевой хирургии (стоматологическое);
 эндоскопическое;
 б) врачей-анестезиологов-реаниматологов: отделений (групп) анестезиологии-реанимации, отделений (палат) для реанимации и интенсивной терапии стационаров больничных учреждений, диспансеров и родильных домов, отделений экстренной и планово-консультативной помощи;
 в) врачей-хирургов, врачей-урологов и врачей-рентгенологов: отделений рентген-ударноволнового дистанционного дробления камней, лазерной хирургии, лабораторий искусственного кровообращения, рентгенохирургических методов диагностики и лечения, врачей-хирургов отделений гемодиализа, врачей-хирургов всех наименований отделений экстренной и планово-консультативной помощи, врачей-трансфузиологов отделений гравитационной хирургии крови, врачей судебно-медицинских экспертов (за исключением занятых амбулаторным приемом), врачей-эндоскопистов, осуществляющих лечебные мероприятия в стационарах, врачей-патологоанатомов;
 г) врачей-хирургов поликлиник (амбулаторно-поликлинических подразделений) в период их работы в стационаре в порядке чередования на срок не более 3-х месяцев в году или 4-х месяцев подряд один раз в два года;
 д) врачей-хирургов при их работе в стационаре и поликлинике (амбулаторно-поликлиническом подразделении), если по объему работы невозможно выделение должности врача-хирурга соответствующей специальности для амбулаторного приема больных по этой специальности.

3.3.2. Оклады провизоров

Наименование должности	Оклад в зависимости от квалификационной категории (рублей)			
	без категории	вторая	первая	высшая

1 квалификационный уровень				
Провизор-интерн	2987			
Провизор-стажер	3277			
2 квалификационный уровень				
Провизор-технолог, провизор-аналитик	3589	3879	4191	4503
3 квалификационный уровень				
	-	-	-	-
4 квалификационный уровень				
Старшие: провизор-технолог, провизор-аналитик; провизор-технолог, провизор-аналитик: контрольно-аналитической лаборатории, центра по контролю качества и сертификации лекарственных средств, по информационной работе	3879	4191	4503	4860

3.4. Оклады профессиональной квалификационной группы «Руководители структурных подразделений учреждений, имеющие высшее медицинское и фармацевтическое образование по специальности «Врач-специалист», «Провизор»

3.4.1. Оклады руководителей структурных подразделений, имеющих высшее медицинское образование

Наименование должности	Оклад в зависимости от квалификационной категории (рублей)			
	без категории	вторая	первая	высшая
1 квалификационный уровень				

1. Заведующий (начальник) структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.), в т.ч. в амбулаторно-поликлиническом учреждении:				
при наличии до шести врачебных должностей	4191	4503	4860	5217
при наличии семи и более врачебных должностей	4191	4503	4860	5217
2 квалификационный уровень				
2. Заведующий отделением хирургического профиля стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений:				
при наличии до шести врачебных должностей	4191	4503	4860	5217
при наличии семи и более врачебных должностей	4503	4860	5217	5619

3.4.2. Оклады руководителей учреждений здравоохранения

Наименование должности	Оклады по группам учреждения здравоохранения (рублей)				
	I	II	III	IV	V
Заведующий аптечным учреждением	5619	5217	4860	4503	4191
Главные: медицинская сестра, акушерка, фельдшер	4503-4860	4191-4503	3879-4191	3589-3879	2987-3277

Отнесение учреждений здравоохранения к группам производится в порядке и по показателям согласно приложению 1. Группы учреждений здравоохранения устанавливаются не чаще одного раза в год исходя из годовых плановых показателей.

3.5 . Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных

услуг»

Наименование должности	Оклад (рублей)
Социальный работник:	
начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее полное (общее) образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет	2030
среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет	2252
высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет	2475
высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет	2720

3.6. Профессиональная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения, осуществляющих предоставление социальных услуг»

Оклады специалистов с высшим профессиональным образованием

Наименование должности	Оклад в зависимости от квалификационной категории (рублей)			
	без категории	вторая	первая	высшая
1 квалификационный уровень				
1. Инструктор-методист по лечебной физкультуре: со стажем работы по профилю не менее 3 лет	2987			
со стажем работы в должности инструктора-методиста не менее 3 лет или со стажем работы по профилю не менее 5 лет	3277			
со стажем работы в должности инструктора-методиста не менее 5 лет	3589			
со стажем работы в должности инструктора-методиста не менее 7 лет	3879			

со стажем работы в должности инструктора-методиста не менее 10 лет	4191			
Специалист по социальной работе: высшее образование по социальной работе без предъявления требований к стажу работы	2987			
высшее образование и стаж работы 2 года	3277			
высшее образование и стаж работы не менее 5 лет	3589			
высшее образование и стаж работы не менее 7 лет	3879			
2 квалификационный уровень				
2. Медицинский психолог	3589	3879	4191	4503
3. Биолог (зоолог, энтомолог), эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений, медицинский физик:				
I группа учреждений здравоохранения	3589	3879	4191	4503
II – IV группа учреждений здравоохранения	3277	3589	3879	4191
4. Химик-эксперт учреждения здравоохранения:				
со стажем работы по специальности не менее 3 лет	2987			
со стажем работы по специальности не менее 5 лет, в т.ч. в должности химика-эксперта учреждения здравоохранения не менее 3 лет	3277			
I группа учреждений здравоохранения		3879	4191	4503
II – IV группа учреждений здравоохранения		3277	3589	3879

3.7. Оклады прочего персонала учреждений здравоохранения

Наименование должности	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	
Эвакуатор (детей и подростков):	
при стаже работы с детьми не менее 1 года	1745
при стаже работы с детьми не менее 5 лет	1828
2 квалификационный уровень	
Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий в лечебно-трудовых мастерских:	
среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	1828
среднее (полное) общее образование, специальная подготовка и стаж работы по профилю не менее 3-х лет	2030
среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3-х лет	2252
среднее (полное) общее образование, специальная подготовка и стаж работы по профилю не менее 5 лет	2475

3.8. В связи с присвоением ученой степени и почетных званий к окладу, установленному разделом 3, применяется повышающий коэффициент:

главным медицинским сестрам, главным акушеркам, которым в результате аттестации присвоена первая квалификационная категория, – 0,1;

врачам, имеющим почетное звание "Заслуженный врач", – 0,1;

лицам, в том числе допущенным в установленном порядке к медицинской деятельности, занимающим врачебные и провизорские должности, имеющим ученую степень кандидата медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук, – 0,1;

главным медицинским сестрам, главным акушеркам, которым в результате аттестации присвоена высшая квалификационная категория, – 0,2;

лицам, в том числе допущенным в установленном порядке к медицинской деятельности, занимающим врачебные и провизорские должности, в том числе руководителей структурных подразделений, имеющим ученую степень доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук;

врачам, имеющим почетное звание "Народный врач", – 0,2.

3.9. Установить работникам учреждений здравоохранения ежемесячную доплату за ученую степень в пределах фонда оплаты труда по основному месту работы пропорционально отработанному времени:

доктор медицинских наук – 2000 рублей;

кандидат наук – 2000 рублей.

3.10. К окладу за почетное звание "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации" применяется повышающий коэффициент 0,1.

3.11. Применение повышающего коэффициента к окладам врачей, имеющих почетные звания "Заслуженный врач" или "Народный врач", производится только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий "Народный врач" и "Заслуженный врач" повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

Увеличение окладов труда за наличие почетного звания "Заслуженный врач" производится также врачам, получившим почетное звание "Заслуженный врач республики" в республиках, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года.

3.12. Квалификационная категория учитывается при определении оклада при работе медицинских и фармацевтических работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Врачам – руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Провизорам (фармацевтам) – руководителям аптечных учреждений, входящих на правах структурных подразделений в состав лечебно-профилактических учреждений, квалификационная категория учитывается по специальности "Управление и экономика фармации" или по провизорской (фармацевтической) специальности.

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

За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения.

В случае уважительной причины по представлению руководителя учреждения срок переаттестации специалиста может быть перенесен на три месяца, в течение которых работнику выплачивается оклад с учетом квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Наименование должности	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	
Дежурный бюро пропусков, табельщик, экспедитор, учетчик, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.), таксировщик	1665
Агент, агент по закупкам, агент по снабжению, делопроизводитель, калькулятор, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, кассир, архивариус, экспедитор по перевозке грузов, машинистка	1745-1828
Оператор диспетчерского движения и погрузочно-разгрузочных работ, секретарь-стенографистка, статистик, инкассатор	2030
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший":	
кассир	1828
лаборант	2030

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Наименование должности	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам, диспетчер, инспектор по контролю за исполнением поручений, администратор техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по метрологии	1828
Специалист по кадрам	2030-2252
2 квалификационный уровень	
Заведующий архивом, заведующий бюро пропусков, заведующий хозяйством, заведующий экспедицией,	

заведующий копировально-множительным бюро, заведующий фотолaborаторией, заведующий комнатой отдыха, комендант	1745-1828
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший": инспектор по кадрам, диспетчер	2030
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория: специалист по кадрам Техник	2252-2475 2030
3 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория:	
техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по метрологии заведующий производством (шеф-повар)	2252
техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по метрологии, заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела, специалист по кадрам	2475
техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по метрологии, заведующий производством (шеф-повар) – V группа учреждений по оплате труда руководителя, начальник хозяйственного отдела, специалист по кадрам	2720
заведующий производством (шеф-повар) – III-IV группы учреждений по оплате труда руководителя	2987-3277
заведующий производством (шеф-повар) – I-II группы по оплате труда	3589-3879

руководителя	
4 квалификационный уровень	
Заведующий виварием	2252-3277
Мастер участка (включая старшего), механик	2252-3589
Механик гаража с подвижным составом физических автомобилей, дорожных и т.п. машин: от 15 до 25	2720
от 25 до 50	2987
Начальник автоколонны, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	2987-4503
5 квалификационный уровень	
Начальник гаража	2720-4503
Начальник (заведующий) мастерской	2475-4503
Начальник цеха (участка), начальник основного отдела	3589-4503
Начальник отдела медицинского центра «Резерв»	3589
Заведующий складом медицинского центра «Резерв»: площадь склада менее 1,0 тыс. кв. м	3589
площадь склада до 3,0 тыс. кв. м, менее 1,0, на котором размещены запасы наркотических препаратов	3879
площадь склада от 3,0 до 5,0 тыс. кв. м, от 1,0 до 3,0 тыс. кв. м, на котором размещены запасы наркотических препаратов	4191
площадь склада свыше 5,0 тыс. кв. м, от 3,0 до 5,0 тыс. кв. м, на котором размещены запасы наркотических препаратов	4503
Заместитель зав. складом (площадь от 3 до 5 тыс. кв. м)	4053

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Наименование должности	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	

Бухгалтер	2030
Бухгалтер-ревизор	2475
Инженер, инженер по метрологии, инженер по организации и нормированию труда, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-энергетик (энергетик), экономист, юрисконсульт	2252-2475
Программист, электроник, математик, технолог	2252-2475
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория: бухгалтер	2252-2475
бухгалтер-ревизор	2720
инженер, инженер по метрологии, инженер по организации и нормированию труда, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-энергетик (энергетик), экономист, юрисконсульт	2475
программист, электроник, математик, технолог	2720-2987
главный специалист медицинского центра «Резерв»	2252-3589
3 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, инженер, инженер по метрологии, инженер по организации и нормированию труда, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-энергетик (энергетик), экономист, юрисконсульт	2720-2987
программист, электроник, математик, технолог	3277-3589
4 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым	

может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий": бухгалтер, бухгалтер-ревизор, инженер, инженер по метрологии, инженер по организации и нормированию труда, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-энергетик (энергетик), экономист, юрисконсульт	3277-3589
программист, электроник, математик, технолог	3879-4191
5 квалификационный уровень	
Главные специалисты: в отделах, лабораториях, мастерских	3879

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Наименование должности	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	
Начальник инструментального отдела, начальник исследовательской лаборатории, начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством, начальник лаборатории (бюро) социологии труда, начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований, начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду, начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов, начальник отдела автоматизированной системы управления производством, начальник отдела информации, начальник отдела кадров (спецотдела и др.), начальник отдела капитального строительства, начальник отдела комплектации оборудования, начальник отдела контроля качества, начальник отдела маркетинга, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник	3277

<p>отдела организации и оплаты труда, начальник отдела охраны окружающей среды, начальник отдела охраны труда, начальник отдела патентной и изобретательской работы, начальник отдела подготовки кадров, начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации, начальник отдела по связям с общественностью, начальник отдела социального развития, начальник отдела стандартизации, начальник планово-экономического отдела, начальник производственной лаборатории, производственного отдела, начальник технического отдела, начальник финансового отдела, начальник центральной заводской лаборатории, начальник цеха опытного производства, начальник юридического отдела</p>	
2 квалификационный уровень	
<p>Главный* (диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик)</p>	4191-5217
3 квалификационный уровень	
<p>Директор (генеральный директор начальник, управляющий) филиала, другого обособленного структурного подразделения</p>	4860-7203

* За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

Оклады профессиональной квалификационной группы «Должности работников ГУ «Брянская областная научная медицинская библиотека» ведущего звена»

Наименование должности	Оклад в зависимости от квалификационной категории (рублей)			
	без категории	вторая	первая	высшая

1 квалификационный уровень				
Библиотекарь, библиограф	2252	2475-2720	2987-3277	3589
2 квалификационный уровень				
Методист	2475	2720	2987-3277	3589-3879

Оклады профессиональной квалификационной группы «Должности руководящего состава ГУ «Брянская областная научная медицинская библиотека»

Наименование должности	Оклады по группам библиотек (рублей)				
	I	II	III	IV	V
Заведующий отделом библиотеки	4503	3879-4191	3589-3879	3589	3277
Главные: библиотекарь, библиограф	4503	3879-4191	3589-3879		

С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7.

Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются стимулирующие надбавки и премии, предусмотренные разделом 8.

5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Оклады рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад (рублей)
1.	1601
2.	1665
3.	1745
4.	1828
5.	2030
6.	2252

7.	2475
8.	2720
9.	2987
10.	3277

С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7. Рабочим выплачиваются стимулирующие надбавки и премии, предусмотренные разделом 8.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

Оклад руководителя государственного учреждения устанавливается трудовым договором и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения. К основным работникам относятся врачи-специалисты, в ГУЗ «Медицинский информационно-аналитический центр» – программисты, электроники, в медицинском центре «Резерв» – заведующий складом, в ГУЗ «Брянская областная медицинская библиотека» – библиотекари, в ГУЗ «Брянский центр контроля качества и сертификации лекарственных средств» – провизоры.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера оклада руководителя приведен в приложении 6.

Показатели и размеры коэффициентов для определения оклада руководителей государственных учреждений здравоохранения утверждаются приказом департамента здравоохранения Брянской области.

Оклад заместителя руководителя учреждения здравоохранения из числа медицинских и фармацевтических работников устанавливается на 10 – 20 процентов ниже оклада соответствующего руководителя.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения (по экономической работе, по кадровой работе, главного бухгалтера и другие) устанавливаются на 10-40 процентов ниже оклада руководителя. Размер оклада заместителя главного бухгалтера устанавливается на 10 – 40 процентов ниже оклада главного бухгалтера.

С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет средств учреждения.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения

устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. К перечню выплат компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников.

При этом работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

7.3. 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, перечнем видов выплат компенсационного характера.

7.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

7.5. В связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда:

7.5.1. К окладам работников учреждений (структурных подразделений) для лечения больных СПИДом, ВИЧ-инфицированных, психически больных, больных туберкулезом и других учреждений (структурных подразделений) с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда применяются повышающие коэффициенты 0,6, 0,4, 0,3, 0,25 и 0,15 согласно приложению 2.

Конкретный перечень должностей работников, оклады которых повышаются в связи с наличием в их работе опасных для здоровья и особо тяжелых условий труда, предусмотренных указанным перечнем, утверждается руководителем учреждения здравоохранения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

7.5.2. Работникам других учреждений (подразделений), не предусмотренных перечнем, привлекаемым для проведения консультаций, экспертизы, оказания медицинской помощи и другой работы в учреждения (подразделения), указанные в пп. 7.5.1, оплата производится за фактически отработанное время с учетом повышения за работу в особых условиях.

7.5.3. Другие повышения.

К окладам работников госпиталей для ветеранов войн и специальных отделений больниц (при условии использования этих отделений не менее чем

на 90 процентов для лечения ветеранов войн и лиц, приравненных к ним по льготам) применяются повышающие коэффициенты:

медицинских и фармацевтических работников – 0,15;

других работников – 0,1.

7.5.4. К окладам работников домов ребенка, а также педагогических работников за работу в учреждениях здравоохранения применяется повышающий коэффициент 0,2.

7.5.5. К окладам приемщиков золота применяется повышающий коэффициент 0,1.

7.5.6. Во всех случаях, упомянутых в указанном разделе, когда повышение окладов работников предусматривается в процентах, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из оклада без учета других повышений, надбавок.

7.6. Надбавки за условия труда:

медицинскому и педагогическому персоналу психиатрических больниц (отделений) специализированного типа и судебно-психиатрических отделений для лиц, содержащихся под стражей, устанавливается повышающий коэффициент 0,3 к окладам за работу в опасных условиях;

работникам учреждений здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, устанавливается повышающий коэффициент 0,2 к окладам за работу в опасных для здоровья условиях труда по перечню (приложение 3).

7.7. Доплаты:

7.7.1. Работникам учреждений здравоохранения, в том числе водителям санитарного автотранспорта, доплата за работу в ночное время производится в размере 50 процентов часового должностного оклада за каждый час работы в ночное время:

рабочим – из расчета часового оклада с учетом повышения за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда;

медицинским, фармацевтическим работникам, специалистам и служащим – из расчета должностного оклада по занимаемой должности.

Медицинскому персоналу, выездному персоналу, занятому оказанием экстренной медицинской помощи, плановой и экстренной консультативной помощи, доплата за работу в ночное время производится соответственно в размере 100 процентов часового должностного оклада. Перечень этих подразделений (должностей) утверждается руководителем учреждения здравоохранения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

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

Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Перечень должностей работников, которым могут устанавливаться указанные доплаты, и размеры доплат определяются руководителем

учреждения здравоохранения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

7.7.3. Врачам – руководителям учреждений здравоохранения и их заместителям-врачам разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности.

Работа руководителей и их заместителей по специальности независимо от ее характера и объема должна отражаться в соответствующих документах. Размер доплаты определяется приказом по учреждению.

7.7.4. Работникам учреждений здравоохранения при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а руководитель отменить поручение об ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три дня.

7.7.5. Медицинским и другим работникам учреждений здравоохранения, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, устанавливается повышающий коэффициент 0,25 по перечню, утверждаемому Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации совместно с заинтересованными министерствами и ведомствами.

7.7.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) 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 или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), 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.

7.7.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в

двойном размере. Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

7.7.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Полученная за работу по совместительству заработная плата при подсчете среднего заработка по основной работе не учитывается.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

8. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

8.1. В перечень видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях здравоохранения входят:

- выплаты за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональный повышающий коэффициент.

8.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

8.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

8.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

8.5. За продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения устанавливаются повышающие коэффициенты:

8.5.1. За первые три года – 0,3 и по 0,25 за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,8 – врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу и водителям выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной помощи населению и выездных реанимационных бригад.

В таких же размерах устанавливаются повышающие коэффициенты к часовым ставкам врачей-консультантов (врачей-специалистов), привлекаемых отделениями плановой и экстренной консультативной помощи (ГУЗ "Брянский территориальный центр медицины катастроф") для оказания экстренной консультативной медицинской помощи, с учетом их стажа непрерывной работы в учреждениях здравоохранения на врачебных должностях всех наименований, в том числе и по совместительству, за время выполнения указанной работы с учетом времени переезда.

8.5.2. За первые три года – 0,3 и по 0,15 за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,6 – врачам-фтизиатрам, врачам-педиатрам и среднему медицинскому персоналу противотуберкулезных учреждений (подразделений), работающим на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения.

8.5.3. За первые три года – 0,2 и 0,1 за последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,3 – всем работникам государственных учреждений здравоохранения, кроме работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным в подпунктах 8.5.1, 8.5.2.

8.5.4. Повышающий коэффициент устанавливается по основной должности исходя из оклада без учета повышений за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда, других повышений, надбавок и доплат.

8.5.5. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в учреждениях здравоохранения, надбавки выплачиваются и по совместительству в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

8.6. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок:

8.6.1. В стаж работы засчитывается:

8.6.1.1. Работникам, предусмотренным в подпунктах 8.5.1- 8.5.3: время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в этих учреждениях, подразделениях и на должностях, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю "Лепра".

Время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях, подразделениях и должностях, дающее право на получение повышающего коэффициента за продолжительность непрерывной работы в размерах до 0,6 и до 0,8, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю "Лепра" взаимно засчитывается.

8.6.1.2. Работникам, предусмотренным в подпункте 8.5.3:

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

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

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

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

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля, на условиях, предусмотренных постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 8 октября 1993 года № 1002 "О некоторых вопросах оплаты труда работников здравоохранения";

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

время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в 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;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения и социальной защиты населения не превысил 1 года.

Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, независимо от продолжительности перерыва;

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

8.6.1.3. Работникам, предусмотренным в подпунктах 8.1.1 - 8.1.3, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

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

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

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

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

8.6.1.4. Работникам, предусмотренным в подпунктах 8.1.1 - 8.1.3, без каких-либо условий и ограничений время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

8.6.2. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения здравоохранения и социальной защиты населения при отсутствии во время перерыва другой работы:

8.6.2.1. Не позднее одного месяца:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

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

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах 8.5.1 - 8.5.3, 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, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Общества Красного Креста, комитетов профсоюза работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

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

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

со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

8.6.2.2. Не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и должностей, указанных в подпунктах 8.1.1 - 8.1.3, 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, предусмотренных в подпунктах 8.1.1 - 8.1.3.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

8.6.2.3. 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.

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

8.6.2.5. Не позднее одного года – со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в подпунктах 8.1.1 - 8.1.3.

8.6.2.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в подпунктах 8.5.1 - 8.5.3:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным, получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости, принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

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

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

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, с должностей, перечисленных в подпунктах 8.5.1 - 8.5.3, 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.

8.6.2.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

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

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

отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Надбавки за время отбывания наказания не

выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

8.6.3. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 8.6.2.1 - 8.6.2.5, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

8.6.4. 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.

8.7. Премирование работников учреждений здравоохранения производится в соответствии с положением, утверждаемым руководителем учреждения здравоохранения по согласованию с выборным профсоюзным органом, в пределах выделенных бюджетных ассигнований по фонду заработной платы. Размер премии предельными размерами не ограничивается. Премирование руководителей учреждений производится по результатам оценки деятельности учреждений в целом департаментом здравоохранения Брянской области.

8.8. Надбавка за интенсивность и высокие показатели работы устанавливается в пределах утвержденных бюджетных ассигнований по фонду заработной платы. Предельными размерами не ограничивается.

Методические рекомендации по определению величины размера выплат стимулирующего характера при переходе на отраслевую систему оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Брянской области приведены в приложении 7.

8.9. По решению тарификационной комиссии может быть предусмотрено установление работникам персонального повышающего коэффициента к окладу. Коэффициент устанавливается в исключительном случае по согласованию с департаментом здравоохранения Брянской области.

Решение о введении соответствующего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 1,5.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается в пределах утвержденных бюджетных ассигнований по фонду заработной платы.

8.10. Конкретный размер надбавки определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными правовыми актами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций, утвержденных приказом департамента здравоохранения Брянской области.

Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом и действующим законодательством надбавки к окладам работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой надбавки исчисляется из оклада без учета других повышений, надбавок и доплат.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками учреждений здравоохранения, производится по ставкам почасовой оплаты труда. Расчет оплаты производится исходя из минимального оклада – 1601 рубль.

	Размер коэффициента к окладу
Профессор, доктор наук, народный врач	0,30
Доцент, кандидат наук, заслуженный врач	0,25
Лица, не имеющие ученой степени	0,15

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный в настоящем подпункте, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в учреждениях, в штате которых они состоят. Работа врача-консультанта учреждения здравоохранения в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством.

9.2. За разъездной характер работы работникам выездных бригад, осуществляющим медицинские осмотры населения сельской местности в рамках целевой программы "Минимизация медицинских последствий экологического неблагополучия в Брянской области", подпрограмм "Предупреждение и лечение заболеваний щитовидной железы на территории Брянской области" и "Профилактика остеопороза среди населения Брянской области", при расчете фонда заработной платы предусматривается надбавка за напряженность в труде в размере 30 процентов оклада.

9.3. Премирование работников ГУЗ "Брянская областная станция переливания крови" за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности производится за счет и в пределах фонда заработной платы.

Планирование фонда заработной платы следует осуществлять исходя из фонда заработной платы, увеличенного на 40 процентов оклада.

9.4. Разряды оплаты труда по должностям руководителей и служащих учреждений здравоохранения, не предусмотренных тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым должностям служащих:

Наименование должности	Оклад по группам учреждений здравоохранения (рублей)				
	I	II	III	IV	V
Главные: механик, энергетик, технолог	5217	4860	4503	-	-
Начальник отдела	4503	4191	3879	3589	3277
Заведующий отделом аптеки лечебно-профилактического учреждения	3879	3589	3277	2987	-
Начальник службы	4503	4191	3879	3589	-
Начальник штаба гражданской обороны	3589	3277	2987	2720	-
Заведующий прачечной	3277	2987	2720	2475	2252
	Независимо от группы учреждения				
Заведующий центральным складом	2252				
Дежурный по общежитию	1745				

Тарификация производится применительно к квалификационным характеристикам, предусмотренным в тарифно-квалификационных характеристиках по общеотраслевым должностям служащих.

9.5. Разряды оплаты труда по профессиям рабочих, не предусмотренным тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих:

Наименование должности	Оклад (рублей)
Эвакуатор	1745
Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий	1828
Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, сооружений и оборудования	1745-1828
Парикмахер	1745
Швея	1745
Подсобный рабочий	1665

9.6. Врачам, обучающимся в клинической ординатуре, стипендия выплачивается: клиническим ординаторам из числа выпускников вузов – в размере должностного оклада врача-интерна; поступившим в клиническую

ординатуру с практической работы – в размере должностного оклада врача соответствующей специальности.

9.7. Оплата труда водителей автомобилей производится по разрядам рабочих с учетом условий, предусмотренных для работников автотранспорта. В частности, за ними сохраняется право на доплату за ненормированный рабочий день – 25 %, на надбавку за классность (1 класс – 25 %, 2 класс – 10 %) и другие.

На один разряд выше тарифицируются водители автомобилей в случаях: работы на 2-3 видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.п.); выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

9.8. Рабочим, занятым на работах с тяжелыми условиями труда, устанавливаются доплаты по результатам аттестации рабочего места. Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости рабочего на таких рабочих местах. Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат утверждаются руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

9.9. Заведующим отделениями учреждений здравоохранения, осуществляющим непосредственное обучение врачей, проходящих одногодичную специализацию (интернатуру), устанавливается надбавка за напряженность в труде в следующих размерах:

до 10 врачей-интернов – 10 %;

от 11 до 20 врачей-интернов – 15 %.

9.10. Сохраняются права учреждения на введение передовых методов организации труда, в том числе бригадного подряда.

9.11. Департаментом здравоохранения Брянской области утверждается для учреждений здравоохранения продолжительность работы по совместительству для врачей и среднего медицинского персонала по конкретным должностям в пределах месячной нормы рабочего времени с учетом обеспеченности лечебных учреждений медицинским персоналом.

9.12. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда учреждения здравоохранения.

9.13. Специалистам учреждений здравоохранения, работающим на селе, процентные выплаты (повышения, надбавки за условия работы, доплата за работу в ночное время, надбавки за продолжительность непрерывной работы, выплаты стимулирующего характера и др.) исчисляются с учетом повышенного коэффициента на 0,25.

9.14. Работникам ГУЗ "Медицинский информационно-аналитический центр" устанавливается:

ежемесячная надбавка в размере 100 % должностного оклада за особые условия труда по обеспечению исполнения полномочий департамента здравоохранения Брянской области в области стратегического планирования

и прогнозирования развития здравоохранения, обеспечения оперативного мониторинга деятельности и ресурсов здравоохранения; ежемесячное премирование в размере 50 % должностного оклада за информационное обеспечение приоритетного национального проекта "Здоровье" и дополнительного лекарственного обеспечения льготной категории граждан, реализацию информационной политики Минздравсоцразвития России в Брянской области.

Выплата надбавок и премиального вознаграждения по вышеуказанным основаниям руководителю ГУЗ "Медицинский информационно-аналитический центр" производится по решению учредителя.

9.15. При установлении оплаты труда начальникам инженерно-технических отделов, в штате которых имеются программисты и электроники, эксперты-физики, применяется повышающий коэффициент 0,1 к окладу по должности ведущего программиста (электроника, эксперта-физика).

от 28 июня 2010 г. № 634
г. Брянск

Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Брянской области

В соответствии с Законом Брянской области от 11 декабря 2008 года № 109-З «Об установлении отраслевой системы оплаты труда для работников государственных учреждений здравоохранения Брянской области»
ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Брянской области.
2. Рекомендовать главам местного самоуправления муниципальных районов и городских округов:
разработать аналогичные положения и ввести в действие отраслевую систему оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения;
согласовывать с департаментом здравоохранения Брянской области оплату труда руководителей муниципальных учреждений здравоохранения.
3. Департаменту здравоохранения Брянской области совместно с управлением труда Брянской области осуществлять контроль за соблюдением порядка оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Брянской области, в соответствии с прилагаемым Положением.
4. Признать утратившими силу постановления администрации области:

от 28 февраля 2005 года № 70 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Брянской области»;

от 5 октября 2006 года № 590 «О внесении дополнений в постановление администрации области от 28 февраля 2005 г. № 70 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Брянской области»;

от 24 июля 2007 года № 573 «О внесении изменений в постановление администрации области от 28 февраля 2005 г. № 70 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Брянской области»;

от 9 октября 2007 года № 793 «О внесении изменений в постановление администрации области от 28 февраля 2005 г. № 70 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Брянской области»;

от 24 марта 2008 года № 260 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации области от 28 февраля 2005 г. № 70 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Брянской области»;

от 25 августа 2008 года № 805 «О внесении дополнения в постановление администрации области от 28 февраля 2005 г. № 70 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Брянской области».

5. Настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2010 года.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Брянской области Макарова А.Н.

Губернатор

Н.В. Денин

Исп. Крашенинникова Л.Е.

74-28-59

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников государственных
учреждений здравоохранения
Брянской области

Порядок **и** **показатели**
отнесения государственных учреждений здравоохранения к группам

Группа по оплате труда руководителей учреждений здравоохранения устанавливается департаментом здравоохранения Брянской области, в непосредственном подчинении которого они находятся, по следующим показателям:

1. Больничные и другие лечебно-профилактические учреждения, имеющие коечный фонд:

1.1. Больничные учреждения:

Группы учреждений здравоохранения	Число сметных коек
I	1210 и более
II	от 810 до 1200
III	от 510 до 800
IV	от 260 до 500
V	свыше 50 до 250

1.1.1. Государственные учреждения здравоохранения "Брянская областная больница № 1" и "Брянская областная детская больница" относятся к I группе.

1.1.2. Больничные и другие лечебно-профилактические учреждения, имеющие коечный фонд, в составе которых созданы диагностические (клинико-диагностические) центры, относятся на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по показателям, предусмотренным в подпункте 1.1 настоящего приложения.

1.2. Психиатрические, психоневрологические, наркологические учреждения и клиники; санатории, специализированные санаторные детские лагеря круглогодичного действия:

Группы учреждений здравоохранения	Число сметных коек
I	2010 и более
II	от 1510 до 2000
III	от 1010 до 1500
IV	от 510 до 1000
V	свыше 50 до 500

1.3. Родильные дома (клиники), дома ребенка, перинатальные центры, центры планирования семьи и репродукции:

Группы учреждений здравоохранения	Число сметных коек
II	251 и более
III	от 101 до 250
IV	до 100

2. При определении величины показателя "Число сметных коек" учитывается среднегодовое плановое число коек стационара, а также среднегодовое плановое число коек в дневных стационарах.

3. Амбулаторно-поликлинические учреждения и другие учреждения здравоохранения, не имеющие коечного фонда круглосуточного пребывания (кроме учреждений, предусмотренных в пунктах 4 - 8):

Группы учреждений здравоохранения	Число врачебных должностей
I	301 и более
II	от 221 до 300
III	от 151 до 220
IV	от 66 до 150
V	от 8 до 65

3.1. Амбулаторно-поликлинические учреждения, в составе которых созданы диагностические центры, относятся на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по показателям, предусмотренным в пункте 3.

3.2. Медицинские диагностические центры городов с населением один и более миллионов человек, республик, областей и краев с населением три и более миллионов человек относятся к I группе, другие – ко II группе.

3.3. Больничные учреждения, имеющие в своем составе амбулаторно-поликлинические подразделения (диспансеры, имеющие стационары), которые по показателям, предусмотренным пунктом 3, могут быть отнесены к той же или более высокой группе, чем это предусмотрено подпунктами 1.1, 1.2 и 1.3, относятся по более высокому показателю с увеличением на одну группу.

3.4. 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.

3.5. Государственное учреждение здравоохранения "Брянский территориальный центр медицины катастроф" относится к III группе.

3.6. Государственное учреждение здравоохранения "Медицинский информационно-аналитический центр" относится к IV группе.

3.7. Государственное учреждение здравоохранения "Брянское областное бюро судебно-медицинской экспертизы" относится на одну группу выше, чем это предусмотрено показателями пункта 3.

3.8. Государственное учреждение здравоохранения "Брянский областной центр планирования семьи и репродукции (Здоровая семья)" относится ко II группе.

3.9. Государственное учреждение здравоохранения «Патологоанатомический институт» относится к IV группе.

4. Станция переливания крови:

4.1. Заготавливающие плазму методом плазмофереза:

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

4.2. Перерабатывающие плазму фракционированием:

	Количество переработанной плазмы (тыс. литров в год)
	40 и более
	от 22 до 40
	от 12 до 22
	от 5 до 12

4.3. Станция переливания крови, только заготавливающая кровь в объеме не менее 2 тыс. литров в год, относится к V группе.

4.4. Станция переливания крови, не производящая фракционирование белков плазмы (или перерабатывающая плазму фракционированием менее 5 тыс. литров в год), относится к I - IV группам по показателям, предусмотренным в подпункте 4.1, при условии переработки не менее 85 процентов общего объема крови (с учетом крови, полученной из других учреждений) и производства не менее 300 доз эритроцитарной массы, обедненной лейкоцитами и тромбоцитами, концентрата тромбоцитов (при наличии пластиковой тары), не менее 250 литров свежзамороженной плазмы, не менее 200 литров антистафилококковой плазмы гипериммунной (замороженной), не менее 400 доз криопреципитата. При невыполнении перечисленных условий станция переливания крови относится к V группе по оплате труда руководителей.

4.5. Станция переливания крови, перерабатывающая плазму фракционированием, относится к I - IV группам по показателям, указанным в подпункте 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 перерасчете на 10-процентный раствор), иммунных препаратов из одного литра плазмы должен соответствовать действующему регламенту.

При невыполнении перечисленных условий станция переливания крови будет относиться к V группе.

4.6. С учетом условий, предусмотренных подпунктами 4.1 - 4.5, станция переливания крови может 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 может быть повышена только на одну.

Кроме того, станция переливания крови, перерабатывающая фракционированием 5 тыс. литров и более плазмы в год, с учетом условий, предусмотренных подпунктами 4.2, 4.4 - 4.5, может повышать группу 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.

5. Аптеки лечебно-профилактических учреждений:

Группы учреждений здравоохранения	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. Контрольно-аналитические лаборатории. Центры контроля качества и сертификации лекарственных средств:

Группы учреждений здравоохранения	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

7. Медицинские центры "Резерв":

Группы учреждений здравоохранения	Показатели по развертыванию больничных (госпитальных) коек, ОПМ и других формирований
I	свыше 50 тыс. коек и свыше 30 ОПМ
II	от 35 до 50 тыс. коек и от 20 до 30 ОПМ
III	от 20 до 35 тыс. коек и от 8 до 20 ОПМ
IV	от 10 до 20 тыс. коек и от 4 до 8 ОПМ
V	менее 10 тыс. коек и менее 4 ОПМ

При показателях ниже установленных медицинский центр "Резерв" не создается.

Медицинские центры "Резерв" в случаях размещения и хранения имущества на 10 и более медицинских складах относятся на одну группу выше.

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников государственных
учреждений здравоохранения
Брянской области

**Перечень
учреждений, подразделений и должностей, работа в которых дает право
работникам на повышение окладов (ставок) в связи с опасными для
здоровья и особо тяжелыми условиями труда**

№ пп	Наименование учреждений, подразделений и должностей
1. Учреждения, подразделения и должности с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на повышение окладов, коэффициент – 0,15	
1.1.	Туберкулезные (противотуберкулезные) учреждения и структурные подразделения, за исключением указанных в п. 2.10, для больных туберкулезом и детей с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза
1.2.	Лечебно-производственные (трудовые) мастерские при туберкулезных (противотуберкулезных) учреждениях
1.3.	Инфекционные больницы, отделения, палаты для инфекционных больных и больных, зараженных гельминтами; гельминтологические дневные стационары; кабинеты инфекционных заболеваний
1.4.	Дома ребенка и группы в домах ребенка общего типа для детей: с нарушениями функции опорно-двигательного аппарата и другими дефектами физического развития без нарушения психики; с органическим поражением центральной нервной системы, в т.ч. детскими церебральными параличами без нарушения психики
1.5.	Учреждения, отделения, палаты, кабинеты для онкологических больных
1.6.	Учреждения, отделения, палаты, кабинеты для кожно-венерологических больных
1.7.	Хирургические отделения (палаты) всех профилей стационаров, в т.ч. гравитационной хирургии крови
1.8.	Операционные блоки стационаров
1.9.	Отделения (группы, палаты): анестезиологии-реанимации; реанимации и интенсивной терапии (за исключением лаборатории (группы), обеспечивающей экспресс-диагностику); гемодиализа для лечения больных с применением методов гемодиализа, гемосорбции, плазмофереза и ультрафильтрации; для новорожденных детей в родильных домах; педиатрические для новорожденных детей; гериатрические для больных с сопутствующими психоневрологическими заболеваниями; родовые
1.10.	Отделения (палаты), кабинеты для больных с гемобластомами и депрессиями кроветворения

1.11.	Отделения (палаты), кабинеты, в которых основным методом лечения является длительное применение больших доз химиотерапевтических препаратов
1.12.	Рентгеновские, радиологические всех профилей и рентгенорадиологические отделы, отделения, лаборатории, группы и кабинеты; отделения рентгеноударно-волнового дистанционного дробления камней (ОРУДЖК); центры, отделения, кабинеты рентгенохирургических методов диагностики и лечения
1.13.	Лаборатории, отделы, отделения по работе с живыми возбудителями инфекционных заболеваний (или больными животными), с вирусами, вызывающими заболевания, с агрессивными средами и химическими реагентами, по исследованию потенциально инфицированных материалов (биологических жидкостей и тканей) на микроскопах и полярископах с применением токсических иммерсионных жидкостей и иммерсионных объективов
1.14.	Барокамеры и кессоны
1.15.	Отделения (кабинеты) ультразвуковой диагностики и эндоскопические
1.16.	Психотерапевтические кабинеты амбулаторно-поликлинических учреждений (подразделений)
1.17.	<p>Должности в учреждениях здравоохранения:</p> <p>врач-психиатр многопрофильной больницы на 1000 и более коек;</p> <p>врач-эпидемиолог и помощник врача-эпидемиолога лечебно-профилактического учреждения;</p> <p>персонал, предусмотренный в штате корпусов фракционирования белков и плазмы крови и в отделениях заготовки крови и ее компонентов станций переливания крови исключительно для работы по заготовке и хранению в замороженном состоянии компонентов крови и костного мозга;</p> <p>медицинский персонал, работающий на лазерных установках; специалисты, обслуживающие лазерные установки;</p> <p>персонал физиотерапевтических отделений (кабинетов), бальнео- и грязелечебниц (отделений, кабинетов), предусмотренный для: работы на генераторах УВЧ любой мощности (при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену); обслуживания больных в помещениях сероводородных, сернистых и углесероводородных ванн и грязей; отпуска радоновых ванн, озокеритовых процедур; работы в грязелечебницах; для подогрева и подвозки грязей, приготовления искусственной сероводородной воды; постоянного обслуживания помещений сероводородных, сернистых и углесероводородных и радоновых ванн; обслуживания и текущего ремонта зданий, сооружений и оборудования, приборов физиотерапевтических лечебниц (отделений), оборудования подвалов, нагревательных приборов ванн зданий, насосных станций, смесителей и резервуаров, трубопроводов и оголовков буровых скважин сероводородных, сернистых, углесероводородных и радоновых ванн;</p> <p>врач-стоматолог детский, врач-ортодонт и зубной врач детской стоматологической поликлиники (отделения, кабинета);</p> <p>медицинский персонал лабораторий (отделов, отделений), предусмотренный для постоянной работы по постановке реакции иммобилизации бледных трепонем;</p> <p>фармацевтический персонал аптек, кроме занятых исключительно отпуском лекарств без рецептов и других товаров аптечного ассортимента;</p> <p>фармацевтический персонал контрольно-аналитических лабораторий, непосредственно выполняющий работу по анализу лекарственных средств;</p> <p>медицинский дезинфектор;</p>

	<p>фасовщицы и санитарки-мойщицы аптечных учреждений;</p> <p>медицинский персонал приемных отделений стационаров лечебно-профилактических учреждений;</p> <p>персонал централизованных стерилизационных</p>
1.18.	Отделения для детей с поражением центральной нервной системы с нарушением функции опорно-двигательного аппарата
	2. Учреждения и подразделения с особо опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на повышение окладов, коэффициент – 0,25
2.1.	Психиатрические (психоневрологические) и наркологические учреждения; работники (кроме медицинского персонала) психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением
2.2.	Отделения, палаты, кабинеты для лечения психически больных и лиц, страдающих хроническим алкоголизмом и наркоманией; наркологические отделения, палаты, кабинеты; специализированные приемные отделения лечебно-профилактических учреждений, предназначенные для оказания медицинской помощи получившим травму в результате острого алкогольного отравления или острого алкогольного психоза
2.3.	Лечебно-производственные (трудовые) мастерские при психиатрических (психоневрологических) учреждениях, перечисленных в п. 2.1
2.4.	Подсобные сельские хозяйства при психиатрических (психоневрологических) учреждениях здравоохранения, перечисленных в п. 2.1
2.5.	Учреждения (отделения, палаты) для больных с поражением спинного мозга, сопровождающимся параличом (парезом) нижних (или верхних и нижних) конечностей и расстройством функций тазовых органов
2.6.	Патологоанатомические бюро (отделения, подразделения, институты); отделения заготовки (консервации) трупных тканей, органов и крови
2.7.	Бюро судебно-медицинской экспертизы
2.8.	Барооперационные
2.9.	Отделения (палаты) для: <ul style="list-style-type: none"> ожоговых больных; больных с острыми отравлениями; неврологические для больных с нарушением мозгового кровообращения; недоношенных детей; лечения больных с хирургическими гнойными заболеваниями и осложнениями всех профилей
2.10.	Противотуберкулезные диспансеры, санатории и отделения больниц, диспансеров и клиник для лечения легочных больных
2.11.	Персонал госпиталей и отделений для ветеранов войн и лиц, приравненных к ним по льготам
2.12.	Врачи и средний медицинский персонал участковой службы противотуберкулезных и кожно-венерологических учреждений (подразделений)
2.13.	Лечебно-профилактические учреждения и их структурные подразделения, предназначенные для детей с поражением центральной нервной системы (с органическим поражением ЦНС) с нарушением психики
	3. Учреждения, подразделения и должности с особо опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на повышение окладов, коэффициент – 0,3

3.1.	Медицинский персонал психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением
3.2.	Судебно-психиатрические экспертные отделения (комиссии)
3.3.	Врачи и средний медицинский персонал участковой службы психоневрологических (наркологических) учреждений (подразделений)
4. Учреждения, подразделения и должности с особо опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на повышение окладов, коэффициент – 0,4	
	Амбулаторные судебно-психиатрические экспертные комиссии; судебно-психиатрические экспертные отделения для лиц, не содержащихся под стражей; отделения для принудительного лечения психически больных в психиатрических больницах
5. Учреждения, подразделения и должности, работа в которых связана с непосредственным обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием, а также проведением судебно-медицинской экспертизы и другой работы, больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных, дающая право на повышение окладов, коэффициент – 0,6	
5.1.	Центры по профилактике и борьбе со СПИДом
5.2.	Учреждения и специализированные отделения, предназначенные для лечения больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных
5.3.	Лаборатории и группы учреждений, на которые возложено органами здравоохранения обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследование поступающих крови и биологических жидкостей от больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных
5.4.	Учреждения, за исключением перечисленных в пунктах 5.1 – 5.3, осуществляющие проведение консультаций, осмотров, оказание медицинской помощи и другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными

Примечания к перечню: 1. Работникам, занятым на работах с разными условиями вредности или опасности, предусмотренными в пунктах 1, 2, а также в подпунктах пункта 1 или подпунктах пункта 2 к окладам применяется повышающий коэффициент 0,3.

В случаях, когда учреждения здравоохранения (подразделения, должности) перечислены в нескольких пунктах или подпунктах раздела 1 перечня, повышающие коэффициенты, установленные по каждому из оснований, не суммируются.

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

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников государственных
учреждений здравоохранения
Брянской области

Перечень организаций, предприятий, производств и их структурных подразделений, работа в которых дает право на установление коэффициента 0,2 оклада за осуществление диагностики и лечения ВИЧ-инфицированных, а также за работу, связанную с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека

Наименование должности	Характер выполняемой работы
1. Центры по профилактике и борьбе со СПИД	
Медицинский персонал, руководители, специалисты, служащие и профессии рабочих	диагностика, лечение и непосредственное обслуживание больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных
2. Учреждения и специализированные отделения учреждений здравоохранения, предназначенные для лечения больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных	
Медицинский персонал, руководители, специалисты, служащие и профессии рабочих	лечение и непосредственное обслуживание больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных
3. Учреждения здравоохранения и их структурные подразделения, за исключением перечисленных в пунктах 1, 2	
Медицинский персонал, руководители, специалисты, служащие и профессии рабочих	непосредственный контакт с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными при проведении эпидрасследований, консультаций, осмотров, оказании медицинской помощи, судебно-медицинской экспертизы и другой работы
4. Лаборатории (отделы, отделения, группы) учреждений здравоохранения, на которые возложено органами здравоохранения обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследование поступающих крови и биологических жидкостей от больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных	
Должности медицинского персонала, руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих	проведение всех лабораторных исследований крови и материалов, поступающих от больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных

Примечание. В каждом учреждении на основании перечня должен быть составлен и утвержден по согласованию с выборным профсоюзным органом перечень работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности (лечение, обеспечение диагностики, непосредственное обслуживание или контакт с больными и др.) может устанавливаться коэффициент 0,2 к окладу, в том числе и за каждый час работы в условиях, предусмотренных перечнем.

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников государственных
учреждений здравоохранения
Брянской области

**Порядок
проведения тарификации работников учреждений здравоохранения**

1. Для проведения работы по определению размеров должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов и служащих и месячных окладов рабочих, а также размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, работника, занимающегося вопросами кадров, начальника планово-экономического отдела (экономиста), представителя профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения или назначенный им заместитель руководителя.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии. Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

4. Тарификация работников учреждений здравоохранения проводится по формам тарификационного списка № 1 – 4.

По форме тарификационного списка № 1 проводится тарификация руководителя учреждения, его заместителей, директора, главного бухгалтера.

По форме № 2 проводится тарификация должностей служащих, руководителей структурных подразделений, их заместителей.

По форме № 3 проводится тарификация медицинского, фармацевтического персонала и главной медсестры.

По форме № 4 проводится тарификация рабочих.

Тарификационный список № 3 заполняется по категориям персонала (врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал, фармацевтический персонал) по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения по основной должности и должности, занятой в порядке совместительства.

5. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данном учреждении, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии). Также отдельно проводится тарификация главного врача и его заместителей – врачей, выполняющих работу по своей врачебной специальности в соответствующих подразделениях.

6. Если стаж работника, дающий право на выплату надбавки за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения изменится в течение предстоящего года, то при тарификации его следует указать двумя строками: на момент тарификации и на дату изменения стажа, которая вносится в графу «Дополнительные сведения».

7. Тарификация вакантных должностей производится исходя из средних оклада работника соответствующего квалификационного уровня ПКГ, компенсационных выплат в связи с опасными особо тяжелыми условиями труда и средних размеров повышающих коэффициентов за продолжительность непрерывной работы по соответствующим должностям.

Примечания: 1. Номенклатура врачей-специалистов, среднего медицинского персонала устанавливается в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2. Наименования должностей заместителей руководителя (главного врача, директора, заведующего, начальника) дополняются наименованием раздела работы, руководство которым он осуществляет (например, "заместитель главного врача по медицинской части").

3. Наименование врачебной должности формируется с учетом специальности, предусмотренной номенклатурой врачебных специальностей, по которой работник имеет соответствующую подготовку и работа по которой вменяется в круг его обязанностей. Наименование должности "заведующий" (структурным подразделением) дополняется наименованием врачебной должности, соответствующей профилю структурного подразделения. Например: "врач-терапевт", "заведующий отделением – врач-хирург".

4. В учреждениях здравоохранения должности "акушерка", "медицинская сестра", "санитарка", "фасовщица", замещаемые лицами мужского пола, именуются соответственно "акушер", "медицинский брат (медбрат)", "санитар", "фасовщик".

Наименование должности "врач-лаборант" сохраняется для специалистов, принятых на эти должности до 1 октября 1999 года.

Тарификационный список работников

(полное наименование учреждения)
по состоянию на _____ г.

Должности руководителя, директора, заместителей руководителя, главного бухгалтера

1.	Фамилия, имя, отчество
2.	Наименование должности в соответствии со штатным расписанием
3.	Размер оклада руководителя учреждения
4.	Размер уменьшения оклада (процент) для заместителей, главного бухгалтера
5.	Сумма уменьшения
6.	Итого оклад заместителей и главного бухгалтера с учетом процента уменьшения (стр. 3 – 5)
7.	Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы
8.	Итого размер оклада в зависимости от объема работы (стр. 6 х стр. 7)
	Компенсационные выплаты в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда
9.	Коэффициент
10.	Сумма (стр. 8 х стр. 9)
	Выплаты стимулирующего характера (надбавка за продолжительность непрерывной работы)
11.	Коэффициент
12.	Сумма (стр. 8 х стр. 11)
13.	Итого месячный фонд заработной платы по тарифному списку (стр. 8 + стр. 10 + стр. 12)
14.	Дополнительные сведения

Тарификационный список работников

(полное наименование учреждения)

по состоянию на _____ г.

Должности специалистов, служащих и др.

1.	Фамилия, имя, отчество
2.	Наименование должности в соответствии со штатным расписанием
3.	Квалификационный уровень (КУ по ПКГ)
4.	Оклад в зависимости от квалификационного уровня по ПКГ
5.	Оклад специалиста на селе (гр. 4 с учетом коэффициента повышения 0,25)
6.	Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы
7.	Размер оклада в зависимости от объема работы
	Компенсационные выплаты в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда
8.	Коэффициент
9.	Сумма (стр.7 x стр.8)
10.	Стаж непрерывной работы
	Выплаты стимулирующего характера (надбавка за продолжительность непрерывной работы)
11.	Коэффициент
12.	Сумма (стр.7 x стр.11)
13.	Итого месячный фонд заработной платы по тарифному списку (стр.7 + стр.9 + стр.12)
14.	Дополнительные сведения

Тарификационный список работников

(полное наименование учреждения)

по состоянию на _____ г.

Медицинский и фармацевтический персонал, в том числе врачебный персонал, средний медицинский персонал, младший персонал, фармацевтический персонал

1.	Фамилия, имя, отчество
2.	Наименование должности в соответствии со штатным расписанием
3.	Наличие квалификационной категории (квалификационная категория, дата присвоения, специальность, по которой присвоена категория)
4.	Квалификационный уровень (КУ по ПКГ)
5.	Оклад в зависимости от квалификационного уровня по ПКГ и категории
6.	Оклад специалиста на селе (гр. 5 с учетом коэффициента повышения на 0,25)
7.	Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы
8.	Итого размер оклада в зависимости от объема работы
	Наличие ученой степени, почетного звания
9.	Суммарный коэффициент повышения за ученую степень, почетное звание
10.	Сумма повышения за ученую степень, почетное звание (стр.8 x стр.9)
11.	Итого оклад (стр.8 + стр.10)
	Компенсационные выплаты в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда
12.	Коэффициент
13.	Сумма (стр.11 x стр.12)
14.	Стаж непрерывной работы
	Выплаты стимулирующего характера (надбавка за продолжительность непрерывной работы)
15.	Коэффициент
16.	Сумма (стр.11 x стр.15)
17.	Итого месячный фонд заработной платы по тарифному списку (стр.11 + стр.13 + стр.16)
18.	Дополнительные сведения

Тарификационный список работников

_____ (полное наименование учреждения)
по состоянию на _____ г.

Профессии рабочих

1.	Фамилия, имя, отчество
2.	Наименование профессии в соответствии со штатным расписанием
3.	Разряд по ЕТКС
4.	Размер оклада в зависимости от ЕТКС
5.	Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы
6.	Размер оклада, в зависимости от объема работы
	Компенсационные выплаты в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда
7.	Коэффициент
8.	Сумма (стр.6 х стр.7)
	Другие повышения, предусмотренные законодательством
9.	Коэффициент
10.	Сумма (стр.6 х стр.9)
11.	Стаж непрерывной работы
	Выплаты стимулирующего характера (надбавка за продолжительность непрерывной работы)
12.	Коэффициент
13.	Сумма (стр.6 х стр.12)
14.	Итого месячный фонд заработной платы по тарифному списку (стр.6 + стр.8 + стр.10 + стр.13)
15.	Дополнительные сведения

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников государственных
учреждений здравоохранения
Брянской области

Перечень
профессий высококвалифицированных рабочих, занятых
на важных и ответственных работах

Аппаратчик гидролиза.
Аппаратчик дегидрирования.
Аппаратчик экстрагирования.
Водитель автомобиля экстренной медицинской помощи, плановой и экстренной консультативной помощи.
Газосварщик.
Машинист холодильных установок.
Оптик медицинский.
Рабочие-станочники (токари, фрезеровщики, шлифовальщики и др.).
Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике.
Слесарь-ремонтник.
Слесарь-сантехник.
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.
Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию вентиляции.
Слесарь-электромонтажник.
Столяр.
Электромеханик по ремонту медицинского оборудования.
Электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики.
Электромонтер связи.
Электросварщик.

Примечания: 1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или работы высшей сложности. 9-10 разряды могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2. Вопрос об установлении конкретному рабочему оплаты труда исходя из 9-10 разрядов в соответствии с настоящим перечнем решается администрацией по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Отмена оплаты труда по повышенным разрядам является изменением условий оплаты труда, о которых работники должны быть предупреждены не менее, чем за два месяца.

В учреждениях здравоохранения могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается исходя из 9-10 разрядов, утвержденные в других отраслях при условии выполнения соответствующих видов работ.

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников государственных
учреждений здравоохранения
Брянской области

Порядок
исчисления размера средней заработной платы для определения размера
должностного оклада руководителя учреждения здравоохранения

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения здравоохранения (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения здравоохранения.
2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.
При расчете средней заработной платы учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения. Перечень выплат стимулирующего характера приведен в разделе 8. Также к выплатам стимулирующего характера относятся надбавки и доплаты из федерального и областного бюджетов и вознаграждения за платные медицинские услуги, оказанные в основное рабочее время (п. 2.3 приложения 1 к приказу департамента здравоохранения Брянской области от 23 марта 2010 года № 189).
Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.
При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.
3. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.
Методика расчета средней заработной платы работников основного персонала учреждения за 12 месяцев предшествующего календарного года представлена в таблице 1:

Таблица 1

Сумма среднемесячной численности работников основного персонала, человек	Сумма окладов (должностных окладов), тыс. рублей	Сумма выплат стимулирующего характера, тыс. рублей	Средняя заработная плата работников, тыс. рублей (гр. 2 + гр. 3)/гр. 1
--	--	--	--

1	2	3	4
---	---	---	---

Формы для расчета суммы среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, суммы окладов (должностных окладов) и суммы выплат стимулирующего характера за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения, представлены в приложениях 1 – 3 к Порядку.

4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численности работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

Результаты расчета среднемесячной численности работников основного персонала могут быть представлены в виде таблицы (таблица 2):

Таблица 2

Месяцы	Среднемесячная численность работников основного персонала за _____ год, работающих на условиях			
	полного рабочего времени	неполного рабочего времени	внешнего совместительств ва	итога
Январь				
Февраль				
Март				
Апрель				
Май				
Июнь				
Июль				
Август				
Сентябрь				
Октябрь				
Ноябрь				
Декабрь				
Итого				

5. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного

персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной (более одной) ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 6 Порядка).

Приложение 3
К Порядку исчисления размера средней
заработной платы для определения
размера должностного оклада
руководителя учреждения
здравоохранения

Сумма выплат стимулирующего характера (включая премии) работников основного персонала учреждения*
(тыс. рублей)

Наименование должности основного персонала	Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь	Сумма выплат стимулирующего характера
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Врачи-специалисты													
Программисты, электроники – для ГУЗ "Медицинский информационно-аналитический центр"													
Провизоры – для ГУЗ "Брянский центр контроля качества и сертификации лекарственных средств"													
Библиотекари – для ГУ "Брянская областная научная медицинская библиотека"													
Заведующий складом - для ГУЗ ОТ БО МЦ МР "Резерв"													

* В сумме выплат стимулирующего характера учитываются внебюджетные средства, полученные от оказания платных медицинских услуг в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к приказу департамента здравоохранения Брянской области от 23.03.2010 № 189;

не учитываются следующие выплаты, носящие компенсационный характер:
выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты работникам в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда;
выплаты лицам, работа которых связана с материалом, содержащим вирус иммунодефицита человека и туберкулез;
выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Кроме того, не учитываются: отпускные, командировочные, учебный отпуск, выплаты по больничному листу и другие выплаты, рассчитываемые на основании среднего заработка.

Приложение 7
к Положению об оплате труда
работников государственных
учреждений здравоохранения
Брянской области

Методические рекомендации по определению величины размера выплат
стимулирующего характера при переходе на отраслевую систему
оплаты труда работников государственных учреждений
здравоохранения Брянской области

1. Общие положения

1.1. Настоящие методические рекомендации призваны формировать единые подходы установления выплат стимулирующего характера работникам государственных учреждений здравоохранения Брянской области, определяют их размеры, условия и порядок установления.

1.2. Целями применения подходов и порядка, изложенного в настоящих методических рекомендациях, являющихся исходными задачами внедрения новых систем оплаты труда, являются:

повышение качества медицинской помощи за счет усиления мотивации труда медицинских работников;

улучшение показателей здоровья населения и персонала обслуживаемых предприятий и территорий;

повышение эффективности бюджетных и иных расходов на здравоохранение;

улучшение уровня материальной обеспеченности медицинских работников государственных учреждений здравоохранения Брянской области, обеспечение притока квалифицированных молодых кадров.

1.3. Настоящие методические рекомендации разработаны в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений";

приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818;

Положением об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения.

2. Виды выплат стимулирующего характера

С момента введения отраслевой системы оплаты труда применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

С момента введения отраслевой системы оплаты труда следует внести соответствующие изменения и дополнения в локальные нормативные акты, при необходимости - в коллективные и трудовые договоры.

2.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, регламентированы Положением об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в виде надбавок:

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы.

2.2.1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работнику в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальным нормативным актом учреждения на срок не более чем до конца года. Надбавка носит стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.). В качестве факторов, определяющих сложность труда, могут быть выделены:

- функции, составляющие содержание труда;
- сложность выполняемых работ;
- большой объем работ за меньший относительный временной интервал.

Конкретный размер индивидуальной надбавки за интенсивность труда работникам устанавливается приказом руководителя учреждения:

заместителям руководителя, руководителям подразделений и служб – непосредственно руководителем;

врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, прочему персоналу – по представлению руководителя соответствующего подразделения. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений снижать размер или лишать работника стимулирующей надбавки за интенсивность труда полностью за упущения в работе или ухудшение показателей работы, в том числе по следующим основаниям:

- неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- нарушение штатной, финансовой дисциплины;
- представление недостоверной информации;
- невыполнение правил по охране труда, технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, обработки инструмента;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

несоблюдение конфиденциальности, нарушение врачебной, служебной или государственной тайны.

2.2.2. Надбавка за высокие результаты работы устанавливается работнику в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальным нормативным актом организации. Надбавка устанавливается на месяц или иной срок, но не более чем до конца года. Надбавка носит стимулирующий характер, мотивируя работника к применению в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда.

Конкретный размер индивидуальной надбавки за высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения:

заместителям руководителя, руководителям подразделений и служб, – непосредственно руководителем;

врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, прочему персоналу – по представлению руководителя соответствующего подразделения. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений снижать размер или лишать работника стимулирующей надбавки за высокие результаты работы полностью либо частично при ухудшении показателей работы, снижении эффективности и результативности труда конкретного работника.

2.3. Выплаты за качество выполняемых работ призваны улучшить показатели качества работы персонала учреждения и устанавливаются на основе оценки результатов труда работников за отчетный период.

Рекомендации по определению размера и порядка выплат за качество труда представлены в разделах 3, 4 настоящих методических рекомендаций.

2.4. Премияльные выплаты по итогам работы производятся в соответствии с коллективными договорами, трудовыми договорами, положениями о премировании, утвержденными в учреждениях, локальными нормативными актами учреждений.

3. Определение общего размера средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера

3.1. Общий размер выплат стимулирующего характера устанавливается в пределах ассигнований по соответствующим источникам финансирования.

3.2. В локальных нормативных актах может предусматриваться система стимулирующих выплат для работников отдельных структурных подразделений учреждения, для отдельных категорий должностей работников и отдельных работников.

3.3. Определение размера средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, в том числе на выплаты за качество труда, осуществляется учреждениями самостоятельно на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда (в том числе по соответствующим источникам финансирования) и фактических расходах на оплату труда за истекший период (в том числе по соответствующим источникам финансирования). При этом определяется сумма экономии фонда оплаты труда нарастающим

итогом с начала года с учетом резерва средств на предстоящую оплату отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством.

Начисление выплат стимулирующего характера производится только в пределах планового фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу, в том числе с учетом сезонности в расходовании средств на оплату труда.

Ответственность за соблюдение законности, обоснованности и целесообразности расходования средств возлагается на руководителей и главных бухгалтеров учреждений.

4. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера для конкретного работника

4.1. Размер выплат стимулирующего характера для конкретного работника определяется в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальными нормативными актами организации.

4.2. При определении размера выплат стимулирующего характера за качество труда используются утвержденные в организации критерии и порядок определения размера выплат, которые закрепляются в коллективном или трудовом договоре либо в локальных нормативных актах организации (приказах и положениях).

4.3. Размер выплат стимулирующего характера за качество труда работника организации определяется в соответствии с порядком, изложенным в разделе 4 настоящих методических рекомендаций. Организация вправе самостоятельно, в соответствии с законодательством, разрабатывать и вводить порядок определения размера выплат стимулирующего характера за качество труда работника, обеспечивая обоснованность размера и порядка определения выплат и их направленность на цели деятельности организации, повышение качества медицинской помощи и эффективности труда.

4.4. При определении размера выплат за качество труда организации вправе использовать следующие подходы к оценке результатов труда:

а) индивидуальная оценка результатов труда каждого работника организации (за исключением руководителя);

б) групповая оценка результатов труда отдельных структурных подразделений организации (отделений, кабинетов и т.п.). Данная оценка может быть одноуровневой (рекомендуется для учреждений численностью до 300 человек) или многоуровневой (рекомендуется для учреждений численностью свыше 300 человек, а также для многопрофильных учреждений независимо от численности). Число уровней оценки не должно превышать трех;

в) комбинированная оценка (для ряда должностей - индивидуальная, для ряда - групповая).

Групповая оценка работы подразделения предполагает последующую индивидуальную оценку результатов работы каждого специалиста (работника подразделения), осуществляемую на уровне данного подразделения.

4.5. Начисление выплат стимулирующего характера производится ежемесячно. Период для оценки результатов труда может устанавливаться за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев или год. Рекомендуется использовать в качестве периода для оценки результатов труда период с 1 января текущего года до конца отчетного месяца (нарастающим итогом), что позволит нивелировать влияние сезонных и случайных факторов на оценку работы конкретного сотрудника. Выбор периода оценки результатов труда осуществляется учреждением и закрепляется в локальных нормативных актах.

4.6. Определение размера выплаты конкретным работникам может производиться на основе следующих методик:

а) исходя из базового размера выплаты, исчисляемого по учреждению, и интегрального (балльного) показателя оценки работника – коэффициента качества труда (пункты 4.7 - 4.9 настоящих методических рекомендаций);

б) исходя из сумм выплат, рассчитываемых на каждое подразделение по результатам оценки работы подразделений, и интегрального (балльного) показателя оценки работника – коэффициента качества труда с учетом пунктов 4.8 – 4.10 настоящих методических рекомендаций.

4.7. Базовый размер выплаты устанавливается в процентах от должностного оклада либо в суммовом выражении применительно к должностям или группам должностей. Базовый размер выплаты устанавливается на период, установленный в пункте 4.5 настоящих методических рекомендаций, и при необходимости корректируется. Базовый размер выплаты устанавливается локальным нормативным актом организации.

Размер выплаты работнику (по должности) за текущий месяц определяется путем умножения базового размера выплаты на коэффициент качества труда (далее – коэффициент), определяемый на основе п. 4.9 настоящих методических рекомендаций. Применяемый порядок закрепляется в локальных нормативных актах организации, а при необходимости – в коллективном и трудовом договорах.

4.8. Коэффициент определяется на период, установленный в пункте 4.5 настоящих методических рекомендаций.

Коэффициент определяется на основании данных за прошедший период и применяется в периоде, следующем за прошедшим. Например, при установлении периода как квартал коэффициент рассчитывается по итогам работы I квартала и применяется при начислении выплат за апрель, май и июнь. Коэффициент исчисляется в процентах с округлением до целого.

4.9. Расчет коэффициента производится на основании критериев оценки качества и эффективности труда и значимости этих критериев, закрепленных в локальных нормативных актах организации, а при необходимости – в коллективном и трудовых договорах. При этом совокупная значимость всех критериев составляет 100 %, а значимость отдельного критерия варьируется от 5 до 30 %.

Методика расчета коэффициента представлена в таблице 1:

Таблица 1

№ пп	Критерий оценки качества и эффективности	Значимость, %	Оценка выполнения	Взвешенная оценка, гр. 3 х гр. 4
1	2	3	4	5
1.		$Z_{н1}$	$Оц_1$	
2.		$Z_{н2}$	$Оц_2$	
3.		$Z_{н3}$	$Оц_3$	
4.		$Z_{н4}$	$Оц_4$	
5.		$Z_{н5}$	$Оц_5$	
...				
	Итого	100 %	X	коэффициент

Итоговое значение коэффициента исчисляется как значение итога графы 5.

Для оценки выполнения критерия используется четырехуровневая система оценки (таблица 2):

Таблица 2

№ пп	Оценка выполнения критерия	Значение оценки, долей целого
1.	Критерий выполняется полностью. Нет никаких нарушений и отступлений	1
2.	Имеются однократные несущественные отступления или нарушения	0,8
3.	Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода	0,5
4.	Имеются существенные нарушения или отступления	0

Для критериев, не допускающих дифференциации оценки на 4 уровня, применяется двухуровневая система оценки (1 – критерий соблюдается, 0 – критерий не соблюдается).

Утверждаемые организациями критерии могут содержать конкретную систему интерпретации результатов оценки для данного критерия.

Например, при выполнении плана:

100 % и выше – 1,0;

от 95 до 100 % – 0,8;

от 90 до 95 % – 0,5;

ниже 90 % – 0.

4.10. На основании приказа о размере стимулирующих выплат за качество труда на подразделение, принимаемого по результатам оценки работы подразделений, руководитель подразделения определяет размер стимулирующей надбавки каждому сотруднику в соответствии с установленным порядком с применением критериев оценки работы специалистов. Применяемый порядок установления стимулирующих выплат за качество труда определяется каждым подразделением самостоятельно,

утверждается общим собранием трудового коллектива подразделения и согласовывается с администрацией учреждения.

При определении величины стимулирующих выплат сотрудникам подразделения могут быть использованы следующие подходы:

а) установленные должностные оклады, отработанное время за отчетный период, критерии оценки работы специалиста (коэффициент качества труда);

б) установленные должностные оклады, коэффициент трудового участия, критерии оценки работы специалиста (коэффициент качества труда);

в) иные формы установления стимулирующих надбавок в подразделении с учетом критериев оценки работы специалиста (коэффициента качества труда).

Результаты установления сумм стимулирующих выплат оформляются ведомостью на установление стимулирующих выплат за качество труда. Примерная форма ведомости приведена в приложении 1 к настоящим методическим рекомендациям.

Конкретная применяемая в организации форма ведомости (или ведомостей) утверждается локальным нормативным актом.

Примеры расчета для подпунктов "а" и "б" настоящего пункта представлены в приложениях 2, 3 к настоящим методическим рекомендациям.

Алгоритм расчета суммы стимулирующих выплат в графе 8 приложения 2 подразумевает расчет суммы выплат по работнику пропорционально должностным окладам, отработанному времени и коэффициенту качества труда. Полученная таким образом сумма (графа 8) корректируется до суммы, подлежащей выплате, пропорциональным способом (графа 9).

Алгоритм расчета суммы в графе 8 представлен следующей формулой:

$$СВ = СР \times \frac{ККТ_i}{ЗККТ} \times \frac{ФОЧ_i}{НЧ_i} \times \frac{НЧП}{ФЧП} \times \frac{ДО_i}{СДО}, \text{ где:}$$

СВ - сумма выплат за качество труда работника (расчетная);

СР - сумма к распределению на подразделение;

ККТ_i - коэффициент качества труда работника;

ЗККТ - сумма значений коэффициентов качества труда подразделения (итог графы 6);

ФОЧ_i - фактически отработанные часы работника за период;

НЧ_i - нормативное количество часов работника за период;

НЧП - нормативное число часов на подразделение за период;

ФЧП - фактическое число часов, отработанных работниками подразделения за период (итог графы 5);

ДО_i - должностной оклад работника;

СДО - средний должностной оклад по подразделению. СДО рассчитывается как отношение суммы должностных окладов работников подразделения (с учетом объема ставок) к числу сотрудников (с учетом объема ставок).

Алгоритм расчета суммы стимулирующих выплат в графе 8 приложения 3 подразумевает расчет суммы выплат по работнику пропорционально должностным окладам и коэффициенту качества труда. Полученная таким образом сумма (графа 8) корректируется до суммы, подлежащей выплате, пропорциональным способом (графа 9).

Алгоритм расчета суммы в графе 8 представлен следующей формулой:

$$СВ = СР \times \frac{ККТ_i}{ЗККТ} \times \frac{ДО_i}{СДО}, \text{ где:}$$

СВ - сумма выплат за качество труда работника (расчетная);

СР - сумма к распределению на подразделение;

ККТ_i - коэффициент качества труда работника;

ЗККТ - сумма значений коэффициентов качества труда подразделения (итог графы б);

ДО_i - должностной оклад работника;

СДО - средний должностной оклад по подразделению. СДО рассчитывается как отношение суммы должностных окладов работников подразделения (с учетом объема ставок) к числу сотрудников (с учетом объема ставок).

4.11. При индивидуальной оценке работника на уровне учреждения оценку качества труда осуществляют рабочие комиссии, количество и персональный состав которых утверждаются локальными нормативными актами организации с учетом мнения профсоюзного органа. Число членов каждой комиссии должно составлять 7 – 9 человек. На первом (организационном) заседании комиссии разрабатывают регламент своей работы, который утверждается локальным нормативным актом организации.

При индивидуальной оценке работника на уровне подразделения оценку качества труда осуществляют:

руководители подразделений непосредственно – для подразделений с численностью от 2 до 5 человек;

рабочие комиссии – для подразделений с численностью 6 человек и более. Численность и персональный состав рабочих комиссий на отчетный год утверждаются протоколом общего собрания коллектива подразделения.

Оценку работы заместителей начальника (главного врача) осуществляют непосредственные руководители (начальники, главные врачи) лично.

5. Оценка качества работы специалистов

5.1. Критерии оценки результатов (качества и эффективности) труда врачебного, среднего медицинского, младшего и прочего персонала

разрабатываются и вводятся с целью усиления мотивации труда конкретного работника, повышения его заинтересованности в конечном результате своего труда, повышения уровня и качества оказания медицинской помощи на всех этапах лечебно-диагностического процесса, включая профилактику и предупреждение заболеваемости.

5.2. Критерии оценки результатов труда классифицируются:

по уровням оценки – на двухуровневые (да, выполняется; нет, не выполняется) и многоуровневые;

по применимости к должностям и группам должностей персонала – на общие (применяется ко всем должностям и группам должностей);

по характеру оцениваемых результатов труда – на количественные (результаты труда имеют преимущественно количественный характер) и качественные (результаты труда имеют преимущественно качественный характер);

по применимости для конкретного работника – на обязательные и дополнительные.

5.3. Разработку критериев оценки результатов труда осуществляют рабочие комиссии, назначаемые приказом по учреждению.

Введение критериев к использованию производится приказом по учреждению.

При разработке критериев учитываются цели их разработки, а также принципы объективности, комплектности, множественности числа критериев, рациональности.

Принцип объективности означает наличие показателей или возможностей оценки результатов труда, в том числе путем комиссионной оценки.

Принцип комплектности означает возможность применения критериев, оценивающих отдельные параметры и результаты работы по совокупности, в том числе по конечному результату.

Принцип множественности числа критериев означает необходимость применения такого их числа, которое будет достаточным для достижения поставленных целей.

Принцип рациональности означает, что число критериев и условия их оценки не должны создавать несоразмерные дополнительные расходы на осуществление процедур оценки с учетом их периодичности и поставленных целей.

5.4. Рекомендуемые критерии оценки работников по основным категориям персонала представлены в приложениях 4 – 12 к настоящим методическим рекомендациям.

На их основе в учреждениях разрабатываются и вводятся критерии оценки работы, адаптированные к специфике деятельности подразделений и отдельных должностей работников этих учреждений.

Приложение 1

к методическим рекомендациям по определению величины размера выплат стимулирующего характера при переходе на отраслевую систему оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Брянской области

Примерная форма ведомости на установление стимулирующих выплат за качество труда

Наименование учреждения
Приложение № __

к приказу _____

ВЕДОМОСТЬ установления стимулирующих выплат за качество труда за _____ 20__ г.

Подразделение _____

Сумма к распределению (С) _____ руб. (без р/к и с/н)

Должност ь	Ф.И.О.	Таб. №	Должностной оклад (руб.)	Факти- чески отработан- ное время за период (часы)	Коэффи- циент качества труда	КТУ	Сумма стимулир ующих выплат (руб.)
1	2	3	4	5	6	7	8
Итого			X				

Примечание: графы с 4 по 7 заполняются только те, которые определены протоколом собрания коллектива подразделения.

Дата составления " __ " _____ 20__ г.

Руководитель подразделения: _____

_____ (должность) _____ (подпись)
(расшифровка)

Согласовано: _____ (должность) _____ (подпись) _____ (расшифровка)

Проверил экономист по труду _____

_____ (расшифровка)

(должность)

(подпись)

Приложение 2

к методическим рекомендациям по определению величины размера выплат стимулирующего характера при переходе на отраслевую систему оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Брянской области

Пример расчета показателей ведомости на установление стимулирующих выплат за качество труда

Наименование учреждения
Приложение № ____

к приказу _____

ВЕДОМОСТЬ установления стимулирующих выплат за качество труда

за _____ 20__ г.

Подразделение _____

Сумма к распределению (С) 28000 руб. (без р/к и с/н)

Должность	Ф.И.О.	Таб №	Должностной оклад (руб.)	Фактически отработанное время за период (часы)	Коэффициент качества труда	КТУ	Сумма стимулирующих выплат по расчету (руб.)	Сумма стимулирующих выплат к распределению (руб.)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Врач	Иванов А.И.		4600	168	0,95		5982,45	6067,64
Врач	Петров Л.Н.		4600	84	0,95		2991,23	3033,82
Медсестра	Смирнова М.Н.		3900	168	0,72		3844,1	3898,84
Медсестра	Соловьева А.А.		3900	168	0,98		5232,25	5306,75
Медсестра	Козлова М.О.		3900	168	0,82		4378,01	4440,35
Медсестра	Лыжина О.Н.		3900	168	0,54		2883,08	2924,13
Медсестра	Мурзина К.Л.		3900	84	0,86		2295,78	2328,47
Итого			28700	1008	5,82		27606,91	28000
Дополнительные показатели для расчета	средний оклад		4100	168	норма часов на человека			
				1176	норма часов на подразделение			

Примечание: графы с 4 по 7 заполняются только те, которые определены протоколом собрания коллектива подразделения.

для 1							
-------	--	--	--	--	--	--	--

Примечание: графы с 4 по 7 заполняются только те, которые определены протоколом собрания коллектива подразделения.

Дата составления " __ " _____ 20__ г.

Руководитель подразделения _____
(должность) (подпись) (расшифровка)

Согласовано: _____
(должность) (подпись) (расшифровка)

_____ (должность) _____ (подпись) _____ (расшифровка)

Проверил экономист по труду _____
(должность) (подпись) (расшифровка)

Приложение 4

к методическим рекомендациям по определению величины размера выплат стимулирующего характера при переходе на отраслевую систему оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Брянской области

Критерии оценки деятельности врача стационара

№ пп	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1.	Выполнение плановых объемных показателей (число пролеченных больных)	10	100%	95% - 100%	90% - 95%	менее 90%
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов на качество лечения и соблюдение принципов этики и деонтологии	10	соблюдается			не соблюдается
3.	Отсутствие ятрогенных осложнений	15	соблюдается			не соблюдается
4.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима	15	согласно карте дефектов			
5.	Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств	10	соблюдается			не соблюдается
6.	Качественное и своевременное оформление медицинской документации	10	согласно карте дефектов			
7.	Качество лечебно-диагностического процесса	30	согласно карте дефектов			

Итого	100	X	X	X	X
-------	-----	---	---	---	---

Приложение 5
к методическим рекомендациям по
определению величины размера выплат
стимулирующего характера при переходе
на отраслевую систему оплаты труда
работников государственных учреждений
здравоохранения Брянской области

Критерии оценки деятельности
врача амбулаторно-поликлинического звена

№ пп	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1.	Выполнение плановых объемных показателей (число посещений)	10	100%	95% - 100%	90% - 95%	менее 90%
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов на качество лечения и соблюдение принципов этики и деонтологии	10	соблюдается			не соблюдается
3.	Отсутствие ятрогенных осложнений	15	соблюдается			не соблюдается
4.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима	15	согласно карте дефектов			

5.	Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств	10	соблюдается			не соблюдается
6.	Качественное и своевременное оформление медицинской документации	10	согласно карте дефектов			
7.	Качество лечебно-диагностического процесса	30	согласно карте дефектов			
	Итого	100	X	X	X	X

Приложение 6
к методическим рекомендациям по
определению величины размера выплат
стимулирующего характера при переходе
на отраслевую систему оплаты труда
работников государственных учреждений
здравоохранения Брянской области

Критерии оценки деятельности
врача параклинических отделений

№ пп	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1.	Обоснованные претензии со стороны подразделений – заказчиков исследований к качеству проведенного исследования	20	нет	1	2-3	более 3
2.	Обоснованные жалобы со стороны пациентов на качество лечения и соблюдение принципов этики и деонтологии	10	нет	1	2-3	более 3
3.	Отсутствие ятрогенных осложнений	10	соблюдается			не соблюдается

4.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима	15	согласно карте дефектов			
5.	Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств	5	соблюдается			не соблюдается
6.	Качественное и своевременное оформление медицинской документации	10	согласно карте дефектов			
7.	Качество диагностического процесса	30	согласно карте дефектов			
	Итого	100	X	X	X	X

Приложение 7

к методическим рекомендациям по определению величины размера выплат стимулирующего характера при переходе на отраслевую систему оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Брянской области

Критерии оценки деятельности среднего медицинского персонала стационара

№ пп	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1.	Выполнение плановых объемных показателей (число пролеченных больных)	10	100%	95 – 100%	90 – 95%	менее 90%
2.	Обоснованные жалобы со стороны пациентов на качество лечения и соблюдение принципов этики и деонтологии	10	нет	1-2	2-3	более 3
3.	Отсутствие ятрогенных осложнений	15	отсутствуют			1 и более

4.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима	15	согласно карте дефектов			
5.	Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств	10	соблюдается			не соблюдается
6.	Качественное и своевременное оформление медицинской документации	10	согласно карте дефектов			
7.	Показатель качества работы	30	согласно карте дефектов			
	Итого	100	X	X	X	X

Приложение 8

к методическим рекомендациям по определению величины размера выплат стимулирующего характера при переходе на отраслевую систему оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Брянской области

Критерии оценки деятельности среднего медицинского персонала амбулаторно-поликлинического звена

№ пп	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1.	Выполнение плановых объемных показателей (число посещений)	10	100%	95 – 100%	90 – 95%	менее 90%
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов на качество лечения и соблюдение принципов этики и деонтологии	10	соблюдается			не соблюдается

3.	Отсутствие ятрогенных осложнений	15	соблюдается			не соблюдается
4.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима	15	Согласно карте дефектов			
5.	Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств	10	соблюдается			не соблюдается
6.	Качественное и своевременное оформление медицинской документации	10	согласно карте дефектов			
7.	Показатель качества работы	30	согласно карте дефектов			
	Итого	100	X	X	X	X

Приложение 9

к методическим рекомендациям по определению величины размера выплат стимулирующего характера при переходе на отраслевую систему оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Брянской области

Критерии оценки деятельности среднего медицинского персонала параклинических отделений

№ пп	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0

1.	Отсутствие обоснованных претензий со стороны подразделений – заказчиков исследований к качеству проведенного исследования	20	нет	1	2 - 3	более 3
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов на качество лечения и соблюдение принципов этики и деонтологии	10	соблюдается			не соблюдается
3.	Отсутствие ятрогенных осложнений	10	соблюдается			не соблюдается
4.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	15	согласно карте дефектов			
5.	Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств	5	соблюдается			не соблюдается
6.	Качественное и своевременное оформление медицинской документации	10	согласно карте дефектов			
7.	Показатель качества работы	30	согласно карте дефектов			
	Итого	100	X	X	X	X

Приложение 10

к методическим рекомендациям по определению величины размера выплат стимулирующего характера при переходе на отраслевую систему оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Брянской области

Критерии оценки деятельности работников административно-управленческого персонала для установления надбавки за качество выполняемых работ

№	Критерии	Значимость	Оценка выполнения критерия
---	----------	------------	----------------------------

пп		критерия, %	1	0,8	0,5	0
1.	Знание законодательства, объем информации, которой владеет специалист для исполнения своих должностных обязанностей	20	<*>	<*>	<*>	<*>
2.	Способность к творчеству, внесение предложений по улучшению и оптимизации работы	20	соблюдается			не соблюдается
3.	Тщательность, точность в исполнении порученной работы	20	<*>	<*>	<*>	<*>
4.	Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность представляемой информации	20	<*>	<*>	<*>	<*>
5.	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве	20	высокий	средний	низкий	отсутствует
	Итого	100				

<*> 1 - критерий выполняется в полном объеме, недостатки, недоработки отсутствуют;
 0,8 - критерий выполняется, но имеются несущественные разовые упущения;
 0,5 - критерий в основном соблюдается, но имеются разовые существенные или повторяющиеся несущественные упущения;
 0 - критерий не выполняется.

Приложение 11

к методическим рекомендациям по определению величины размера выплат стимулирующего характера при переходе на отраслевую систему оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Брянской области

Критерии оценки деятельности фармацевтических работников для установления надбавки за качество выполняемых работ

№ пп	Показатель	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1.	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной безопасности	20	соблюдаются			не соблюдаются
2.	Соблюдение санитарно-эпидемического режима	15	соблюдаются			не соблюдаются
3.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	15	соблюдаются			не соблюдаются
4.	Отсутствие жалоб пациентов обслуживаемых подразделений	20	отсутствуют			имеются
5.	Качество работы	30	по карте дефектов			
	Итого	100				

Приложение 12

к методическим рекомендациям по определению величины размера выплат стимулирующего характера при переходе на отраслевую систему оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Брянской области

Критерии оценки деятельности рабочих и младшего обслуживающего и вспомогательного персонала для установления надбавки за качество выполняемых работ

№ пп	Показатель	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1.	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной безопасности	20	соблюдаются			не соблюдаются
2.	Соблюдение санитарно-эпидемического режима	15	соблюдаются			не соблюдаются
3.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	15	соблюдаются			не соблюдаются
4.	Отсутствие жалоб пациентов обслуживаемых подразделений	20	отсутствуют			имеются
5.	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и в короткие сроки	30	высокий	средний	низкий	отсутствует
	Итого	100				

