



Гезурина О. В.

Департаменту здравоохранения

ПРАВИТЕЛЬСТВО БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 22 января 2016 г. № 34-п
г. Брянск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения Брянской области

В соответствии с Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» Правительство Брянской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения Брянской области.

2. Департаменту здравоохранения Брянской области совместно с управлением государственной службы по труду и занятости населения Брянской области осуществлять контроль за соблюдением порядка оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Брянской области, в соответствии с прилагаемым Примерным положением.

3. Руководителям учреждений здравоохранения Брянской области при утверждении положения об оплате труда работников учреждений учитывать Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения Брянской области, утвержденное настоящим постановлением.

4. Данное постановление вступает в силу после его официального опубликования.

5. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте Правительства Брянской области в сети «Интернет».

26 01 16
20

Утверждено
постановлением Правительства
Брянской области
от 22 января 2016 г. № 34-п

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных
учреждений здравоохранения Брянской области

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения Брянской области (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Системы оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений (далее – государственные учреждения), включающие размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» и нормативными правовыми актами Правительства Брянской области.

Настоящее Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемые на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления;

условия оплаты труда руководителей государственных учреждений здравоохранения Брянской области, их заместителей и главных бухгалтеров, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

1.4. Месячная заработная плата работников государственных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая с учетом настоящего Примерного положения, не может быть меньше месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области на соответствующий год.

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Для специалистов, государственных учреждений здравоохранения, работающих в сельских населенных пунктах, оклады (должностные оклады) увеличиваются на 25 %.

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются в локальных нормативных актах, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), содержащихся в настоящем Примерном положении.

Положение об оплате труда работников учреждения, разрабатываемое учреждением, устанавливает фиксированные размеры окладов (должностных окладов), применительно к каждой профессии (должности) в зависимости от уровня квалификации, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера на основании перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

2.3. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

2.4. Годовой фонд оплаты труда работников государственных учреждений формируется в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

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

2.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых в установленном порядке. В случае если должности служащих, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ. Если должности служащих не включены в ПКГ, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.6.1. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников, занятых в сфере здравоохранения:

2.6.1.1. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1 квалификационный уровень	5500
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень	5600
2 квалификационный уровень	5800
3 квалификационный уровень	6000
4 квалификационный уровень	6200
5 квалификационный уровень	6400

ПКГ «Врачи и провизоры»	
1 квалификационный уровень	6600
2 квалификационный уровень*	7215
3 квалификационный уровень	7800
4 квалификационный уровень**	8425
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений, имеющие высшее медицинское и фармацевтическое образование по специальности «Врач-специалист», «Провизор»***	
1 квалификационный уровень	8600
2 квалификационный уровень	9100

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

**Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 4 квалификационному уровню.

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

2.6.1.2. Минимальные размеры должностных окладов медицинских работников учреждений, не включенных в ПКГ (непосредственно подчиненных руководителю учреждения):

минимальный должностной оклад руководителя обособленного структурного подразделения (заведующий участковой больницей, заведующий амбулаторией) рекомендуется устанавливать в размере 15000 рублей.

2.6.1.3. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	5600
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения, осуществляющих предоставление социальных услуг»	
1 квалификационный уровень	6000
2 квалификационный уровень	7215

2.6.2. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, а также работников образования, культуры и сельского хозяйства в учреждениях здравоохранения.

2.6.2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	5500
2 квалификационный уровень	5550
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	5600
2 квалификационный уровень	5800
3 квалификационный уровень	6000
4 квалификационный уровень	6200
5 квалификационный уровень	6400
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	6600
2 квалификационный уровень	6900
3 квалификационный уровень	7100
4 квалификационный уровень	7300
5 квалификационный уровень	7500
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8000
2 квалификационный уровень*	8600

*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.

2.6.2.2. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
ПКГ «Должности педагогических работников»	
1 квалификационный уровень	6000
2 квалификационный уровень	6200
3 квалификационный уровень	6600
4 квалификационный уровень	7215

2.6.2.3. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	6000

2.6.2.4. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 17 июля 2008 года № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства»:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
ПКГ «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	6200
2 квалификационный уровень	6400
3 квалификационный уровень	6600
4 квалификационный уровень	7215

2.7. Минимальные размеры окладов работников, работающих по общепрофессиональным профессиям рабочих в учреждениях здравоохранения.

Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Оклад, рублей
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	5500
2 квалификационный уровень	5600
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	5700
2 квалификационный уровень	5800
3 квалификационный уровень	5900
4 квалификационный уровень	6100

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, главной медицинской сестры, главной акушерки и главного фельдшера

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Размеры должностных окладов руководителей по группам учреждений:

Группы учреждений здравоохранения	Оклад (должностной оклад), рублей
I	39000
II	37000
III	35000
IV	33000
V	31000

Группы учреждений в зависимости от значимости учреждения, масштаба управления по показателям содержатся в приложении 1.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором с учетом сложности исполняемых трудовых функций, на 10 – 30 % ниже оклада руководителя.

Размеры окладов главной медицинской сестры, главной акушерки, главного фельдшера устанавливаются на 40 % ниже оклада руководителя.

С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 Примерного положения.

Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 Примерного положения.

Премирование руководителей учреждений производится по результатам оценки деятельности учреждений в целом в соответствии с локальным нормативным актом департамента здравоохранения Брянской области.

Целевые показатели деятельности учреждений, критерии оценки эффективности их руководителей:

№ пп	Целевые показатели	Критерии оценки эффективности деятельности руководителя
1.	Выполнение планов по достижению соотношений заработной платы, предусмотренных «дорожной картой»	0,4
3.	Отсутствие кредиторской задолженности	0,3
2.	Укомплектование физическими лицами должностей основного персонала (врачей-специалистов, провизоров, заведующих складами) не менее 70 % (без совместительства)	0,2
4.	Выполнение объемов медицинской помощи по всем видам в рамках территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания медицинской помощи	0,1
5.	Коэффициент достижения результатов	1,0

Предельный уровень заработной платы руководителей учреждений устанавливается через определение соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Средняя заработная плата работников учреждения рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава на среднюю численность указанных работников за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей государственных учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, на календарный год для каждого учреждения в зависимости от группы по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости:

Группы учреждений здравоохранения	Предельный уровень
I	1: 6
II	1: 5,5

III	1: 5
IV	1: 4,5
V	1: 4

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

4.2. В государственных учреждениях могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

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

Размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам государственных медицинских организаций Брянской области, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, определены в приложении 2.

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

Конкретный размер доплаты работников учреждения за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным

актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.2.3. 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 в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

4.2.5. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

4.2.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами осуществляется в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны в

Правительстве Брянской области, администрации Губернатора Брянской области и Правительства Брянской области, исполнительных органах государственной власти области и подведомственных организациях, утвержденным указом Губернатора Брянской области от 24 мая 2013 года № 392.

5. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников государственных учреждений здравоохранения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу, работникам учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

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

Работникам рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за высокие результаты работы;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;
- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы, другие.

5.2. В целях стимулирования работников к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу рекомендуется устанавливать надбавку за высокие результаты работы с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и эффективность их работы.

Размеры и условия осуществления надбавки за высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительского органа работников, на основе показателей и критериев эффективности работы, рекомендуемых нормативным правовым актом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя.

5.3. В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации работникам рекомендуется устанавливать ежемесячную надбавку за наличие квалификационной категории в следующих размерах от оклада:

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

5.4. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы рекомендуется устанавливать ежемесячную надбавку за наличие ученой степени в процентном отношении к должностному окладу в следующих размерах:

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 – 10 %;

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 – 20 %.

5.5. В целях стимулирования работников к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу рекомендуется устанавливать ежемесячную надбавку за наличие почетного звания «Заслуженный врач», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации» в размере 25 % оклада.

Надбавка 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.

5.6. Работникам учреждений рекомендуется устанавливать ежемесячную надбавку в процентном отношении к окладу (должностному окладу) за выслугу лет в медицинских организациях и иных организациях, осуществляющих медицинскую деятельность, в следующих размерах:

а) от 1 года до 3 лет – 10 %;

б) от 3 лет до 5 лет – 15 %;

в) свыше 5 лет – 20 %.

В выслугу лет, дающую право на получение надбавки к окладу за выслугу лет, рекомендуется включать:

время работы в медицинских организациях;

время работы (службы) на должностях медицинских работников в медицинских организациях федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба (Министерство внутренних дел Российской Федерации, Федеральная служба безопасности Российской Федерации, Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Служба внешней разведки Российской Федерации и т.д.);

время работы в медицинских организациях и учреждениях социальной защиты населения стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

время работы на должностях медицинских работников в организациях и их структурных подразделениях, входящих в систему Федеральной службы

по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, а также организаций (учреждений) социального обслуживания;

время работы на должностях медицинских работников в Обществе Красного Креста и его организациях;

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

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

иные периоды, определяемые учреждением.

5.7. В целях поощрения работников учреждений им могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, год (далее – премия), что предусматривается в положениях по оплате труда работников учреждений.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнением работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

Премирование работников учреждений здравоохранения производится в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, согласованным с представительным органом работников, в пределах выделенных бюджетных ассигнований по фонду заработной платы. Размер премии максимальными размерами не ограничивается.

5.8. Во всех случаях, когда в соответствии с данным разделом и действующим законодательством надбавки, доплаты к окладам (должностным окладам) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой надбавки, доплаты исчисляется из оклада (должностного оклада) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

5.9. За счет субвенций территориального Фонда обязательного медицинского страхования ежемесячно осуществляются выплаты стимулирующего характера за дополнительную медицинскую помощь, оказываемую:

1) врачами-терапевтами участковыми, врачами-педиатрами участковыми, врачами общей практики (семейными врачами) – 12 тыс. рублей;

2) медицинскими сестрами участковыми врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, медицинскими сестрами врачей общей практики (семейных врачей) – 5 тыс. рублей;

3) врачами участковых больниц и амбулаторий – 2 тыс. рублей;

4) медицинским персоналом фельдшерско-акушерских пунктов: заведующими ФАП (фельдшерами, акушерками), фельдшерами, акушерками – 3,5 тыс. рублей;

заведующими ФАП (медицинскими сестрами), медицинской сестрой (патронажной медицинской сестрой) – 2,5 тыс. рублей;

5) медицинскими работниками станций и отделений скорой медицинской помощи:

медицинскими работниками, занимающими должности заведующих подстанциями и кабинетами, старшими врачами станций скорой медицинской помощи, врачами скорой медицинской помощи, врачами-анестезиологами-реаниматологами, врачами-неврологами, врачами-педиатрами – 7 тыс. рублей;

фельдшерами и акушерками – 4,2 тыс. рублей;

медицинскими сестрами и фармацевтическим персоналом – 3,2 тыс. рублей;

водителями выездных бригад скорой медицинской помощи в станциях и отделениях скорой медицинской помощи – 700 рублей;

младшим медицинским персоналом – 500 рублей.

За счет средств областного бюджета ежемесячно осуществляются выплаты стимулирующего характера за дополнительную медицинскую помощь, оказываемую работниками психиатрических бригад и отделений скорой медицинской помощи:

врачами-психиатрами – 7 тыс. рублей;

фельдшерами и акушерками – 4,2 тыс. рублей;

водителями выездных бригад скорой медицинской помощи в станциях и отделениях скорой медицинской помощи – 700 рублей;

младшим медицинским персоналом – 500 рублей.

За счет средств областного бюджета ежемесячно осуществляются выплаты стимулирующего характера за дополнительную медицинскую помощь, оказываемую работниками центра медицины катастроф:

заведующими отделениями, врачами выездных бригад – 2,0 тыс. рублей;

средним медицинским персоналом и водителями санитарного транспорта выездных бригад – 700 рублей;

младшим медицинским персоналом – 500 рублей.

Размер выплат стимулирующего характера за дополнительную медицинскую помощь определяется по основной должности, должности, занимаемой в порядке совместительства за фактически отработанное время, с учетом критериев и показателей оценки эффективности деятельности указанных категорий работников, утверждаемых приказом департамента здравоохранения Брянской области.

6. Заключительные положения

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи определяются локальным нормативным актом учреждения. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.2. Дополнительной гарантией в сфере оплаты труда работникам учреждений здравоохранения является разовая материальная помощь к отпуску в размере 2 тыс. рублей.

Материальная помощь к отпуску выплачивается по основному месту работы один раз в календарном году при условии занятости не менее 25 процентов нормы рабочего времени.

6.3. В соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Режим рабочего времени и его учет во время дежурства на дому устанавливаются с учетом Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 2 апреля 2014 года № 148н.



Приложение 1
к Примерному положению об оплате труда
работников государственных бюджетных
и автономных учреждений здравоохра-
нения Брянской области

Группы учреждений в зависимости от значимости учреждения,
масштаба управления.

Группы учреждений здравоохранения устанавливаются исполнительным органом государственной власти, в непосредственном подчинении которых они находятся.

Группы учреждений устанавливаются в зависимости от значимости учреждения, масштаба управления по следующим показателям:

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

1.1. Больничные учреждения:

Группы учреждений здравоохранения	Число сметных коек
I	1200 и более
II	от 800 до 1200
III	от 500 до 800
IV	от 250 до 500
V	до 250

1.1.1. Государственные бюджетные учреждения здравоохранения «Брянская областная больница № 1», «Брянская областная детская больница», государственное автономное учреждение здравоохранения «Брянская городская больница № 1» относятся к I группе.

1.1.2. Группа центральных районных больниц, центральных городских больниц, центральных медико-санитарных частей определяется с учетом числа коек как в самих больницах (центральных медико-санитарных частях), так и в учреждениях, подведомственных им.

1.1.3. 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 данного приложения.

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

Группы учреждений здравоохранения	Число сметных коек
I	2000 и более
II	от 1500 до 2000
III	от 1000 до 1500
IV	от 500 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	от 250 и более
III	от 100 до 250
IV	до 100

2. При определении величины показателя «Число сметных коек» учитывается среднегодовое число коек стационара, а также среднегодовое число мест в дневных стационарах.

3. Амбулаторно-поликлинические учреждения и другие учреждения здравоохранения, не имеющие коечного фонда круглосуточного пребывания (кроме учреждений, предусмотренных в пунктах 4 – 7):

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, 1.3, относятся по более высокому показателю.

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), зубных врачей, медицинских психологов. Должности учитываются только в целых числах, дробная часть не учитывается.

3.5. Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Брянский территориальный центр медицины катастроф», государственные автономные учреждения здравоохранения «Брянская городская больница № 4» и «Брянский областной центр охраны здоровья семьи и репродукции» относятся к III группе.

3.6. Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Брянское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» относится на одну группу выше, чем это предусмотрено показателями пункта 3.

3.7. Государственное автономное учреждение здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр» относятся ко II группе.

4. Станции скорой медицинской помощи:

Группы учреждений здравоохранения	Количество прикрепленного населения (тыс. чел.)
I	От 500 и более
II	от 400 до 500
III	от 300 до 400
IV	от 150 до 300
V	до 150

5. Станции переливания крови:

5.1. Заготавливающие плазму методом плазмофереза:

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

5.2. Перерабатывающие плазму фракционированием:

Группы учреждений здравоохранения	Количество переработанной плазмы (тыс. литров в год)
I	от 40 и более
II	от 22 до 40

III	от 12 до 22
IV	от 5 до 12

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

5.4. 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 5.1, при условии переработки не менее 85 процентов общего объема крови (с учетом крови, полученной из других учреждений) и производства не менее 300 доз эритроцитной массы, обедненной лейкоцитами и тромбоцитами, концентрата тромбоцитов (при наличии пластиковой тары), не менее 250 литров 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.

5.5. Станция переливания крови, перерабатывающая плазму фракционированием, относится к I – IV группам по показателям, указанным в подпункте 5.2, 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), свежзамороженной 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.

5.6. С учетом условий, предусмотренных подпунктами 5.1 – 5.5, 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 5.2, 5.4, 5.5, 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.

6. Контрольно-аналитические лаборатории. Центры контроля качества и сертификации лекарственных средств:

Группы учреждений здравоохранения	Количество расчетных анализов (тыс. в год)
I	от 25 и более
II	от 20 до 25
III	от 17 до 20
IV	от 13 до 17
V	до 13



Приложение 2
к Примерному положению об оплате труда
работников государственных бюджетных
и автономных учреждений здравоохра-
нения Брянской области

Размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или)
опасными условиями труда медицинским работникам государственных
медицинских организаций Брянской области, участвующим в оказании
психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-
инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами,
содержащими вирус иммунодефицита человека, а также непосредственно
участвующим в оказании противотуберкулезной помощи

Наименование должности (специальности, категории работников)	Размер компенсационных выплат
Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи	
Врач, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи, руководитель структурного подразделения - врач-специалист, средний и младший медицинский персонал, медицинский психолог ¹	40 %
Врач в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи, руководитель структурного подразделения - врач-специалист, средний и младший медицинский персонал (кроме медицинского статистика), медицинский психолог ^{2,3}	25 %
Главная медицинская сестра ^{2,3}	25 %
Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории ^{2,3}	25 %
Врач-диетолог, медицинская сестра диетическая, медицинский регистратор, сестра-хозяйка ^{2,3}	25 %
Сестра-хозяйка, непосредственно участвующая в уходе за пациентами ³	25 %
Медицинские работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи	
Врач, в трудовые (должностные) обязанности которого входит непосредственное участие в оказании противотуберкулезной помощи, руководитель структурного подразделения - врач-специалист), средний и младший медицинский персонал, медицинский психолог ⁴	25 %
Медицинские работники, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека	
Врач, в трудовые (должностные) обязанности которого входит диагностика, лечение ВИЧ-инфицированных, руководитель структурного подразделения - врач-специалист, средний медицинский персонал, осуществляющие диагностику, лечение ВИЧ-инфицированных, медицинский психолог ⁴	60 %
Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории ⁵	60 %
Младший медицинский персонал, осуществляющий уход за ВИЧ-инфицированными ⁵	60 %
Лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека ^{5,6}	60 %

Работающие:

¹Амбулаторные судебно-психиатрические экспертные комиссии; судебно-психиатрические экспертные отделения для лиц, не содержащихся под стражей; отделения для принудительного лечения психически больных в психиатрических больницах;

²В психиатрических, психоневрологических, наркологических лечебно-профилактических медицинских организациях, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, кабинетах, лечебно-производственных (трудовых) мастерских) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь;

³В детских психиатрических, психоневрологических лечебно-профилактических медицинских организациях, в том числе в домах ребенка для детей с поражением центральной нервной системы с нарушениями психики, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, отделах, кабинетах) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь;

⁴В туберкулезных (противотуберкулезных) лечебно-профилактических медицинских организациях, в том числе санаториях, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, кабинетах, санаториях) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих противотуберкулезную медицинскую помощь;

⁵В специализированных лечебно-профилактических медицинских организациях, в том числе в центрах по профилактике и борьбе со СПИДом, структурных подразделениях (в том числе в кабинетах, отделениях) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих медицинскую помощь ВИЧ-инфицированным;

⁶В лабораториях (отделах, отделениях, группах), осуществляющих лабораторную диагностику ВИЧ-инфекции.

Конкретный перечень работников государственных медицинских организаций, участвующих в оказании психиатрической и противотуберкулезной помощи, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

