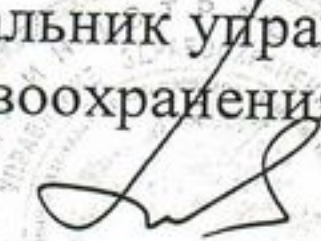
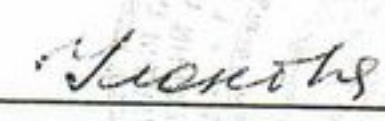


<p><b>СОГЛАСОВАНО:</b>  Начальник управления  здравоохранения Тамбовской области</p> <p>  _____ М.В. Лапочкина</p> <p>« 6 » <u>ноября</u> 2015</p>	<p><b>УТВЕРЖДЕНО:</b>  и.о.главного врача  ГБУЗ «ТОКВКД»</p> <p>  _____ Н.В. Уланова</p> <p>« _____ » _____ 2015</p> <p>Приказ от 06.11.2015 № 106 п-к</p>
---	---

**Положение  
об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения  
здравоохранения «Тамбовский областной кожно-венерологический  
клинический диспансер»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Тамбовский областной кожно-венерологический клинический диспансер» (далее - Положение), разработано во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», в соответствии с Законом Тамбовской области от 29.12.2008 №493-З «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников государственных учреждений» (в редакции от 07.11.2013), постановлениями администрации области от 10.02.2009 №126 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников областных государственных образовательных учреждений» (в редакции от 08.10.2014) и от 01.03.2011 №189 «Об утверждении размеров базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников областных государственных учреждений, финансируемых за счет средств областного бюджета», приказом управления здравоохранения Тамбовской области от 28.10.2015 № 1570 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению здравоохранения области» и определяет условия и порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Тамбовский



областной кожно-венерологический клинический диспансер» (далее - учреждение).

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ и ПКУ соответственно);

размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансового обеспечения);

размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансового обеспечения);

размеры и условия осуществления премирования (за счет всех источников финансового обеспечения);

условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, а также должностей, не относящихся к ПКГ (главной медицинской сестры).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Тамбовской области.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения представительного органа первичной профсоюзной организации.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премий устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии с действующим законодательством и минимального размера оплаты труда, установленного в регионе.

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

1.7. Заработная плата работника устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективному контракту»), в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг, компенсационные выплаты, а также меры

социальной поддержки.

1.8. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

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

1.8.2. Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представителей первичной профсоюзной организации).

1.9. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Продолжительность работы по совместительству врачей и среднего медицинского персонала устанавливается в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» и действующими нормативно-правовыми актами Тамбовской области.

1.10. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.11. Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности установлен приказом руководителя от 18.11.2015 № 107 п-к «О введении в действие Положения о порядке расходования и учета средств поступающие от оказания платных медицинских услуг», принятый с учетом мотивированного мнения представительного органа первичной профсоюзной организации.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Оплата труда работников учреждения (в том числе руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты социального характера;
- премии.

Выплаты социального характера осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Тамбовской области от 29.12.2008 №493-З «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников государственных учреждений» (в редакции от 07.11.2013), постановлениями администрации области от 10.02.2009 №126 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников областных государственных образовательных учреждений» (в редакции от 08.10.2014).

2.2. Оплата труда работника учреждения осуществляется на основе схемы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням работников учреждений согласно приложению №1 к настоящему Положению, которая определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений.

2.2.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения определяется по результатам тарификации в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и объемами выполняемой работы.

2.2.2. Для работников учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент на срок не более 1 года. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – 3.

Персональный повышающий коэффициент может быть установлен высококвалифицированному работнику, а также работникам, обладающим высокими деловыми качествами, профессионализмом и трудовыми навыками, владеющим передовыми приемами и методами труда, с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника.

Персональный повышающий коэффициент начисляется на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.2.3. К окладу медицинских работников, врачей - руководителей структурных подразделений, а также работников, перечисленных в пункте 2.2.9 настоящего Положения, устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания.

Для работников, указанных в пункте 2.2.9 настоящего Положения, повышающий коэффициент за почетное звание, за исключением почетного звания «Заслуженный работник здравоохранения», не применяется.

Для ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» повышающий коэффициент за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания не применяется.

2.2.4. Повышающие коэффициенты медицинским работникам за квалификационную категорию устанавливаются в следующих размерах:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

2.2.5. Повышающие коэффициенты медицинским, фармацевтическим работникам за ученую степень устанавливаются в следующих размерах:

0,20 - при наличии ученой степени доктора наук;

0,10 - при наличии ученой степени кандидата наук.

2.2.6. Повышающие коэффициенты медицинским, фармацевтическим работникам устанавливаются за почетное звание «Заслуженный врач», «Заслуженный работник здравоохранения», «Народный врач» в размере 0,20, за почетное звание «Отличник здравоохранения» в размере 0,10.

2.2.7. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания устанавливаются к окладу (должностному окладу) без учета персонального повышающего коэффициента и не образует новый оклад.

Конкретный размер повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания устанавливаются в трудовых договорах, приказом руководителя учреждения.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный врач», «Заслуженный врач», «Заслуженный работник здравоохранения» и «Отличник здравоохранения» повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

2.2.8. Лицам, в том числе допущенным в установленном порядке к медицинской деятельности, занимающим врачебные и провизорские должности, в том числе руководителей, имеющих ученую степень кандидата медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук устанавливается повышающий коэффициент за ученую степень - 0,10.

Лицам, в том числе допущенным в установленном порядке к медицинской деятельности, занимающим врачебные и провизорские должности, в том числе руководителей, имеющих ученую степень доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук устанавливается повышающий коэффициент за ученую степень 0,20

2.2.9. Оклад работников, занимающих должности биолога устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг».

2.2.10. К ставке заработной платы без учета персонального повышающего коэффициента работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливается, повышающие коэффициенты за

почетные звания в размере до 0,20 и не образуют новые ставки заработной платы.

2.3. Оклады заместителей руководителя структурных подразделений, устанавливаются на 10% ниже оклада руководителя.

2.4. С учетом условий труда работнику устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.5. Работнику устанавливаются стимулирующие выплаты и премии, предусмотренные разделами 5 и 6 настоящего Положения.

При установлении размера выплат стимулирующего характера, премировании в течение финансового года недопустимо образование кредиторской задолженности по фонду оплаты труда учреждения.

2.6. При формировании системы оплаты труда в учреждении устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, и зависимость размера оплаты труда от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом обеспечиваются дифференциация оплаты труда основного и иного персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения - не более 40 %.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях, реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливается исполнительным органом государственной власти Тамбовской области, в ведении которого находится учреждение, по согласованию с исполнительным органом государственной власти Тамбовской области, ведающим вопросами социально-трудовых отношений.

Перечни должностей основного, вспомогательного и административно-управленческого персонала работников учреждения установлены приказом руководителя от 07.12.2015 № 113 п-к «Об утверждении перечня должностей основного, вспомогательного и административно-управленческого персонала работников ГБУЗ «ТОКВКД».

2.7. 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 учреждений с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

В случае вызова работника в учреждение, время, затраченное на оказание медицинской помощи, оплачивается из расчета размера оклада с учетом выплаты компенсационного характера в связи с вредными и (или) опасными условиями труда работника за фактически отработанные часы с учетом времени переезда. Выплата за работу в ночное время производится

только за фактическое время, затраченное на оказание медицинской помощи, с учетом времени переезда.

2.8. При оплате дежурства на дому время пребывания медицинского работника в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому.

При этом расчет оплаты за час работы производится с учетом оклада, выплаты компенсационного характера в связи с вредными и (или) опасными условиями труда, и среднемесячной продолжительности рабочего времени медицинского работника в календарном году в зависимости от занимаемой им должности и специальности.

### **3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, а также должностей, не относящихся к ПКГ (главной медицинской сестры)**

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

Заработная плата руководителя учреждения, определяется в трудовом договоре, заключенном с управлением здравоохранения Тамбовской области и в соответствии с приказом управления здравоохранения Тамбовской области от 28.10.2015 №1570 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению здравоохранения области».

3.2. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру, а также должностям, не относящимся к ПКГ (главной медицинской сестре) устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания, перечисленные в пунктах 2.2.4-2.2.6; 2.2.8 -2.2.10. настоящего Положения.

3.3. Должностные оклады заместителей главного врача, главного бухгалтера, а также по должностям, не относящимся к ПКГ (главной медицинской сестры) устанавливаются приказом главного врача учреждения с учетом мотивированного мнения представительного органа первичной профсоюзной организации работников, трудовым договором, на 10-30% ниже должностного оклада руководителя без учета персонального повышающего коэффициента руководителя.

3.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, а также по должностям, не относящимся к ПКГ (главной медицинской сестре) могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

Надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими

государственную тайну;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Конкретные виды, размеры и условия начисления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре работника.

3.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, а также по должностям, не относящимся к ПКГ (главной медицинской сестре) могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

Выплаты за высокие результаты работы - ежеквартальная выплата стимулирующего характера;

выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

В стаж работы засчитывается время работы в организациях независимо от форм собственности и должностей, при условии, если перерывы в работе не превышают 1 месяц.

Предельный размер выплат за высокие результаты работы, порядок и условия ее выплаты устанавливается трудовым договором.

Конкретный размер выплаты за высокие результаты работы определяется с учетом достижения целевых показателей эффективности работы учреждения в размере не более одного должностного оклада без учета персонального повышающего коэффициента, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.6. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, а также по должностям, не относящимся к ПКГ (главной медицинской сестре) может быть установлена единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ в размере не более одного должностного оклада без учета персонального повышающего коэффициента.

3.7. Персональный повышающий коэффициент заместителям руководителя, главному бухгалтеру, а также по должностям, не относящимся к ПКГ (главной медицинской сестре) учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 2.2.3. настоящего Положения, и утверждается приказом руководителя учреждения.

3.8. Размер выплаты стимулирующего характера определяется с таким условием, чтобы средняя заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, а также должностей, не относящихся к ПКГ (главной медицинской сестры) учреждения по основной должности не превышала среднюю заработную плату руководителя учреждения за отчетный период.



3.9. За работу по специальности наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором (совмещение должности или профессии), врачам – заместителям руководителя, а также по должностям, не относящимся к ПКГ (главной медицинской сестре) устанавливается соглашением сторон трудового договора доплата в пределах фонда оплаты труда вакантной должности по соответствующей специальности (с учетом доплаты компенсационного характера в связи с вредными и (или) опасными условиями труда), при условии отражения результатов работы в соответствующих документах.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

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

В учреждении работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

повышенная оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

4.2. Размер указанных выплат определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета персонального повышающего коэффициента.

4.3. Повышенная оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета персонального повышающего коэффициента), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда. Перечень подразделений и должностей работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера на основании результатов специальной оценки условий труда, и аттестации рабочих мест, установленный в коллективном договоре, в соответствии со статьей 372 ТК

РФ и утвержден приказом руководителя. Если по итогам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам устанавливаются приказом от 20.11.2015 № 109 п-к «Об установлении выплаты компенсационного характера занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», трудовым договором.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

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

4.4.2. Выплата 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 N 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации) составляет 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения и 50% при оказании экстренной медицинской помощи за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер выплаты за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, приказом руководителя от 20.11.2015 № 114 «О размере доплаты в ночное время», принятым с учетом мнения представительного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее одинарной дневной или часовой тарифной ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не

менее двойной дневной или часовой тарифной ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - 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.

4.4.4. Выплата за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы - в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за последующие часы - двойного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

## **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. В целях стимулирования работника учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера, премии. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Решение о применении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются руководителем учреждения самостоятельно.

Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет.

5.3. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работника за выполненную работу в системах мотивации работника устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе выплаты:

Врачам - дерматовенерологам, медицинским сестрам, медицинским сестрам процедурной, медицинским регистраторам за оказанную медицинскую помощь в амбулаторных условиях.

Размеры выплат за качество выполняемых работ и выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном

значении с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность работы, с учетом выполнения качественных и количественных показателей.

Критерии эффективности работы по показателям деятельности утверждены приказом учреждения от 08.12.2015 № 114 п-к «Об утверждении критерий эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность работы, с учетом выполнения качественных и количественных показателей» в соответствии с приказом управления здравоохранения области от 12.11.2013 № 1746 «Об утверждении методических рекомендаций для руководителей государственных учреждений, подведомственных управлению здравоохранения области по оформлению трудовых отношений с работниками вверенных учреждений при введении эффективного контракта».

5.4. Выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет в учреждениях устанавливается в следующих размерах:

При стаже работы от 3 лет до 5 лет - 5 процентов оклада (должностного оклада), ставке заработной платы без учета персонального повышающего коэффициента;

при стаже работы свыше 5 лет - 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета персонального повышающего коэффициента.

5.4.1. В стаж работы засчитывается время работы в медицинских организациях не зависимо от форм собственности и должностей, при условии, если перерывы в работе не превышают 1 месяц, а также время работы по специальности в других организациях.

Непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе в случае:

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

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

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.

5.4.2. Надбавка молодым специалистам в размере 5 % от оклада (без учета персонального повышающего коэффициента) устанавливается специалистам, которые в течение четырех месяцев после окончания высшего или среднего специального учебного заведения вступили в трудовые отношения с работодателями в учреждениях здравоохранения в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией, и работающим в течение трех лет после трудоустройства непосредственно в учреждениях здравоохранения, в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией.

Надбавка молодым специалистам выплачивается на основании трудового договора, приказа руководителя учреждения.

5.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

## **6. Порядок и условия премирования**

6.1. Для работников устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы за выполнение особо важных и срочных работ.

Премиальные выплаты по итогам работы за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работнику в пределах фонда оплаты труда учреждения, в том числе за:

- участие в выездных формах оказания медицинской помощи;
- выполнение обязанностей главного внештатного специалиста-эксперта управления здравоохранения Тамбовской области;
- применение в практической работе новых медицинских технологий;
- применение в работе современных форм и методов организации труда;
- устранение последствий аварий;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Порядок и критерии начисления премиальных выплат по итогам работы за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются приказом руководителя учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Для выплаты премии необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом руководителя учреждения. Решение о выплате премии за выполнение особо важных и сложных работ принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

Премиальные выплаты по итогам работы за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются в размере не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета персонального повышающего коэффициента.

Премирование и начисление выплат стимулирующего характера в течении финансового года осуществляется при отсутствии кредиторской задолженности по фонду оплаты труда учреждения.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. В пределах экономии по фонду оплаты труда учреждения работникам учреждения оказывается материальная помощь.

Порядок выплаты материальной помощи установлен коллективным договором, приказом от 20.11.2015 № 108 п-к «Об утверждении Порядка

назначения и выплаты материальной помощи», принятым с учетом мотивированного мнения представительного первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПО ГБУЗ «ТОКВКД»

  
\_\_\_\_\_  
Л.В. Кутимова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015



СОГЛАСОВАНО:

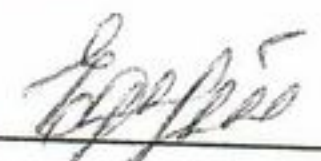
председатель ТООПРЗрф

  
\_\_\_\_\_  
Г.А. Афанасов  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015



СОГЛАСОВАНО:

*З.И.О.* директор ТФОМС  
Тамбовской области

  
\_\_\_\_\_  
В.Н. Труфанова

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1**

к положению об оплате труда работников  
государственного бюджетного  
учреждения здравоохранения  
«Тамбовский областной кожно-  
венерологический клинический  
диспансер»

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок  
заработной платы по занимаемой должности работников  
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения  
«Тамбовский областной кожно-венерологический клинический  
диспансер»**

ПКГ	Профессиональная группа, квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности
1	2	3
1.	<b>ПКГ первого уровня "Медицинский и фармацевтический персонал":</b>	
	<b>1 квалификационный уровень:</b> санитарка.	6 080
2.	<b>ПКГ второго уровня "Средний медицинский и фармацевтический персонал":</b>	
	<b>1 квалификационный уровень:</b> медицинский регистратор; медицинский статистик; медицинская сестра стерилизационная.	6 552
	<b>2 квалификационный уровень:</b> медицинская сестра диетическая; помощник врача-эпидемиолога.	7 208
	<b>3 квалификационный уровень:</b> медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра палатная (постовая).	7 536
	<b>4 квалификационный уровень:</b> медицинская сестра процедурной; фельдшер-лаборант	8 192
	<b>5 квалификационный уровень:</b> старшая медицинская сестра	8 384
3.	<b>ПКГ третьего уровня "Врачи и провизоры":</b>	
	<b>2 квалификационный уровень:</b> врачи-специалисты	10 920

	<b>3 квалификационный уровень:</b> врачи-специалисты стационарных подразделений	11 760
4.	<b>ПКГ четвертого уровня "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)":</b>	
	<b>1 квалификационный уровень:</b> Заведующий структурным подразделением	13 861
	<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг:</b>	
	<b>2 квалификационный уровень:</b> Биолог	9 240
1	<b>ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня":</b>	
	<b>1 квалификационный уровень:</b> делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь - машинистка	4 594
2	<b>ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня":</b>	
	Заведующий архивом; заведующий хозяйством	5 631
3.	<b>ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня":</b>	
	<b>1 квалификационный уровень:</b> бухгалтер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); специалист по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт.	7 219
	<b>2 квалификационный уровень:</b> бухгалтер; инженер-программист (программист); экономист; юрисконсульт.	7 875
	<b>3 квалификационный уровень:</b> бухгалтер 1 категории; инженер-программист (программист); экономист 1 категории; юрисконсульт.	8 531
	<b>ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня":</b>	



	<b>1 квалификационный уровень</b> начальник хозяйственного отдела; начальник планово-экономического отдела, начальник отдела кадров.	10 119
	<b>3 квалификационный уровень</b> заведующий филиала	13 342
1	<b>ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня":</b>	
	<b>1 квалификационный уровень:</b> Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик производственных и служебных помещений; уборщик территорий, подсобный рабочий, кастелянша; оператор газовых котельных	4 594
2	<b>ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня":</b>	
	<b>1 квалификационный уровень:</b> Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор газовых котельных	5 119