



МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН
«РЕСПУБЛИКАНСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА»
индекс: 367010 г. Махачкала, ул. Ляхова 47 тел/факс: 8(722) 55-02-51, gbyrkb@mail.ru
ОГРН: 1020502624339 ИНН/КПП: 0541020318/ 057301001

«12» 01 2022г.

№ 5-П

ПРИКАЗ

«Об утверждении положения об оплате труда работников ГБУ РД «Республиканская клиническая больница им. А.В. Вишневого»

В связи с производственной необходимостью, на основании решения тарифно – квалификационной комиссии от 24.12.2021г. Протокол №1, приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников ГБУ РД «Республиканская клиническая больница им. А.В. Вишневого»;
2. Признать утратившим силу приложение №1 «Положение об оплате труда работников ГБУ РД «Республиканская клиническая больница», утвержденное приказом от 14 декабря 2018г. № 01-19-136.
3. Начальнику информационно – вычислительного отдела Кагирову Р.А. разместить настоящее положение на официальном сайте ГБУ РД «Республиканская клиническая больница им. А.В. Вишневого».
4. Всем структурным подразделениям, заместителям главного врача по профилям, главному бухгалтеру при осуществлении выплат стимулирующего характера, руководствоваться настоящим положением.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач

Мусаев Г.Х.

Согласованно:

Председатель профсоюзного
комитета

Исаханов Б.М.



МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН
ГБУ РД «РЕСПУБЛИКАНСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА
ИМЕНИ А.В. ВИШНЕВСКОГО»

индекс: 367008 г. Махачкала, ул. Ляхова 47
тел/факс: 8(722) 55-02-51 gbyrkb@mail.ru

ОТ РАБОТНИКА

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профкома
Государственного бюджетного
учреждения РД
«Республиканская клиническая больница
им. А.В. Вишневого»

Б.М. Исаханов

«12» января 2022 года
№ 5/17



ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
Государственного бюджетного
учреждения РД
«Республиканская клиническая
больница им. А.В. Вишневого»

Г.Х. Мусаев

«12» января 2022 года
№ 5/17



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН
«РЕСПУБЛИКАНСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ
БОЛЬНИЦА ИМЕНИ А.В. ВИШНЕВСКОГО»**

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ГБУ РД «Республиканская клиническая больница им. А.В. Вишневого»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБУ РД «Республиканская клиническая больница им. А.В. Вишневого» (далее - Положение) разработано в соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года № 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», Постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», Постановлением Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009 года № 346 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан» (далее – Положение № 346).

Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан «Республиканская клиническая больница им. А.В. Вишневого» (далее - ГБУ РД «РКБ им. А.В. Вишневого») включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников и должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

1.3. В порядке исключения за лицами (кроме медицинских и фармацевтических работников), не имеющими соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающими достаточным практическим опытом и выполняющими качественно и в полном объеме возложенные на них должностные

обязанности, могут быть сохранены соответствующие должности.

Данный порядок распространяется на лиц, ранее назначенных на эти должности.

1.4. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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, установленного Федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года и не выполнил нормы труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному рабочему времени и выполненным нормам.

1.6. Виды выплат компенсационного, стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в ГБУ РД «РКБ им. А.В. Вишневого» в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного, стимулирующего характера, утвержденными постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года N 117 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан" и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым должностям руководителей, структурных подразделений, работников, по общеотраслевым профессиям рабочих ГБУ РД «РКБ им. А.В. Вишневого», не предусмотренных настоящим Положением определяются в соответствии с Постановлением Правительства Республики Дагестан от 17 августа 2021 года № 213 «О внесении изменений в размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих по профессиональным квалификационным группам» (с учетом индексации заработной платы).

1.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ГБУ РД «РКБ им. А.В. Вишневого», утвержденных настоящим Постановлением, определяются применительно к ранее установленным им,

исходя из тарифных разрядов оплаты труда Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Дагестан, размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по согласованию с членами тарифно – квалификационной комиссии:.

Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке государственному бюджетному учреждению из республиканского бюджета Республики Дагестан, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (средства обязательного медицинского страхования, средства по родовым сертификатам, платные услуги).

1.9. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности (платные услуги), могут направляться на выплату заработной платы.

1.10. С учетом условий труда работникам ГБУ РД «РКБ им. А.В. Вишневского» устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.11. Работникам ГБУ РД «РКБ им. А.В. Вишневского» устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2. Порядок и условия оплаты труда специалистов и руководителей структурных подразделений

2.1. Размеры должностных окладов специалистов и руководителей структурных подразделений ГБУ РД «РКБ им. А.В. Вишневского» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам по согласованию с членами тарифно – квалификационной комиссии:

2.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»:

N п/п	Квалификацион ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.		санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка; фасовщица	7500

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал":

п/п	Квалификацион ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	Первый квалификационны й уровень	гигиенист стоматологический; инструктор-дезинфектор; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; инструктор по трудовой терапии; медицинская сестра стерилизационной; продавец оптики; младший фармацевт; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор	7800
2.	Второй квалификационны й уровень	помощник врача- эпидемиолога; помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант	8300
3.	Третий квалификационны й уровень	медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра патронажная; медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; зубной техник; фельдшер по приему	9200

		вызовов и передаче их выездным бригадам; медицинская сестра участковая; медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант); фармацевт; медицинский оптик-оптометрист	
4.	Четвертый квалификационны й уровень	акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра- анестезист; зубной врач; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача <*>	9500
5.	Пятый квалификационны й уровень	старший фармацевт; старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник); заведующий молочной кухней; заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования; заведующий аптекой лечебно- профилактического учреждения; заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер (акушерка, медицинская сестра); заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом фельдшер	10200

* Четвертый квалификационный уровень распространяется на медицинских сестер отделений гемодиализа, эндоскопического отделения (кабинета), осуществляющих лечебные мероприятия в стационаре.

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры":

п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
	2	3	4
1.	Первый квалификационный уровень	врач-стажер; провизор-стажер	13500
2.	Второй квалификационный уровень	врачи-специалисты <*>; провизор-технолог; провизор-аналитик	15150
3.	Третий квалификационный уровень	врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений, станций (отделений) скорой медицинской помощи и учреждений медико-социальной экспертизы; врачи-терапевты участковые; врачи-педиатры участковые; врачи общей практики (семейные врачи) <***>	16000
4.	Четвертый квалификационный уровень	врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; старший врач; старший провизор; врач-анестезиолог-реаниматолог; врач-патологоанатом; врач - судебно-медицинский эксперт	17250

* Кроме врачей-специалистов, отнесенных к третьему и четвертому квалификационным уровням.

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

2.2. Врачи-специалисты, работающие в лечебно-диагностических и вспомогательных структурных подразделениях (клинико-диагностических лабораториях, отделениях функциональной диагностики, кабинетах ультразвуковой диагностики, организационно-методических отделах и т.д.), относятся ко второму квалификационному уровню.

2.3. Должностные оклады, предусмотренные по должности врача-стажера, провизора-стажера, врача-интерна, провизора-интерна, устанавливаются в случае, когда врачи (провизоры) имеют перерыв в работе по специальности более 5 лет либо изменяют профиль специальности и переходят на другую должность, требующую специальной подготовки и квалификации, на период прохождения в установленном порядке специализации с целью получения специальных знаний, умений и навыков, необходимых для самостоятельной работы в новой должности, и выдачи удостоверения о получении соответствующей квалификации.

2.4. Должностные оклады должностей четвертого квалификационного уровня распространяются на:

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

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

гинекологическое;

кардиохирургическое;

колопроктологическое;

микрохирургическое;

нейрохирургическое (в том числе спинномозговой травмы);

ожоговое;

онкологическое;

операционный блок;

ортопедическое;

отоларингологическое;

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;

урологическое (в том числе пересадки почки);

хирургическое;

хирургического лечения сложных нарушений ритма сердца и

электрокардиостимуляции;
хирургическое торакальное;
челюстно-лицевой хирургии (стоматологическое);
эндоскопическое;

2.4.2. врачей-анестезиологов-реаниматологов отделений (групп) анестезиологии-реанимации, отделений (палат) для реанимации и интенсивной терапии стационара учреждения, родильного дома, отделений экстренной и планово-консультативной помощи;

2.4.3. врачей-хирургов, врачей-урологов и врачей-рентгенологов, лазерной хирургии, 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-эндоскопистов, осуществляющих лечебные мероприятия в стационарах;

2.4.4. врачей-хирургов поликлиники (амбулаторно-поликлинического подразделения) в период их работы в стационаре в порядке чередования на срок не более трех месяцев в году или четырех месяцев подряд один раз в два года;

2.4.5. 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;

2.4.6. врачей отделения травматологии и ортопедии; врачей пунктов (отделений) медицинской помощи на дому.

2.5. Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений здравоохранения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)":

п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
	2	3	4
1.	Первый квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением <*> (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.); начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.); руководитель бюро	17150

		медико-социальной экспертизы	
2.	Второй квалификационный уровень	заведующий отделением хирургического профиля стационаров (анестезиологии-реанимации, реанимации и интенсивной терапии, патологоанатомических, судебно-медицинской экспертизы)	18250

* Кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров.

При определении должностного оклада в соответствии с настоящим пунктом показатель "до" рассматривается как "включительно", а дробная часть показателя не учитывается.

Должностной оклад заместителя заведующего аптекой с высшим фармацевтическим образованием устанавливается на 5-10 процентов ниже должностного оклада заведующего аптекой, определенного согласно первому квалификационному уровню.

2.6. Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг":

п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
	2	3	4
1.	Первый квалификационный уровень	инструктор-методист по лечебной физкультуре	12700
2.	Второй квалификационный уровень	биолог; зоолог; медицинский психолог; химик-эксперт учреждения здравоохранения; эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений; энтомолог	16000

2.7. Профессиональная квалификационная группа "Прочий персонал учреждений здравоохранения первого уровня":

п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
	2	3	4
1.		фасовщица медицинского склада мобилизационного резерва; эвакуатор (детей и подростков); эвакуатор	7500

2.8. Профессиональная квалификационная группа "Прочий персонал учреждений здравоохранения второго уровня":

п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
	2	3	4
1.		инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий в лечебно-производственных (трудовых) мастерских	8300

2.9. Должностные оклады работников, не включенных в профессиональную квалификационную группу (непосредственно подчиненных руководителю учреждения здравоохранения):

Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Главные медицинская сестра, акушерка, фельдшер:	
1-я группа по оплате труда руководителей	15200
2-я группа по оплате труда руководителей	14000
3-я группа по оплате труда руководителей	13000

4-я группа по оплате труда руководителей	12000
5-я группа по оплате труда руководителей	10200

2.10. Должностные оклады заместителей руководителя структурных подразделений ГБУ РД «РКБ им. А.В. Вишневого» могут быть установлены на 10-30 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей или в соответствии с Постановлением № 346.

2.11. Специалистам и руководителям структурных подразделений ГБУ РД «РКБ им. А.В. Вишневого» могут устанавливаться повышающие персональные коэффициенты к должностным окладам.

Решение об установлении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем ГБУ РД «РКБ им. А.В. Вишневого» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к должностным окладам устанавливается на определенный период времени.

2.11.1. Работникам ГБУ РД «РКБ им. А.В. Вишневого» может устанавливаться руководителем учреждения персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 2,0 с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад и не учитывается при начислении обязательных стимулирующих и компенсационных выплат (надбавка за стаж работы, квалификационные категории, звания, надбавки на кандидата наук, доктора наук, надбавка за работу во вредных условиях труда), устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.12. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности (платные услуги), могут направляться на выплату заработной платы, как в процентном отношении к заработной плате, так и в фиксированной сумме.

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

3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня (выполняющие важные (особо важные) и

ответственные (особо ответственные) работы»):

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	Оклад, ставка зарботной платы (рублей)
1.	Четвертый квалификационный уровень	Аппаратчик гидролиза; водитель автомобиля скорой медицинской помощи; электромеханик по ремонту медицинского оборудования	2990-3280

3.2. Рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы:

персональный повышающий коэффициент к окладам, ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада, ставки заработной платы по профессии на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер, устанавливаются по решению руководителя ГБУ РД «РКБ им. А.В. Вишневского» на основании ходатайства руководителя структурного подразделения.

Повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

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

Размер должностного оклада руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей

деятельности и значимости учреждения на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе в зависимости от

группы по оплате труда руководителей.

Показатели и порядок отнесения учреждений здравоохранения к группам по оплате труда руководителей приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Должностной оклад руководителя учреждения здравоохранения может устанавливаться в соответствии с настоящим пунктом в зависимости от группы по оплате труда, рассчитанной исходя из мощности учреждения, или по должностным окладам заместителей руководителей учреждений.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.

4.2. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителям и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

4.4. Руководителю учреждения (филиалов), его заместителям и главного бухгалтера может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностным окладам в размере до 2,0 с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы и ответственности при выполнении поставленных задач. Повышающий коэффициент к должностным окладам устанавливается на определенный период времени.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается:

руководителю учреждения - Министерством здравоохранения Республики Дагестан;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру - руководителем учреждения по согласованию с Министерством здравоохранения Республики Дагестан.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении обязательных стимулирующих и компенсационных выплат (надбавка за стаж работы, квалификационные категории, звания,

надбавки на кандидата наук, доктора наук, надбавка за работу во вредных условиях труда), устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

4.5. Надбавка к должностному окладу за квалификацию устанавливается в следующих размерах:

- при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов.

Надбавка за квалификацию не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат.

Врачу - руководителю учреждения здравоохранения и его заместителям-врачам квалификационная категория учитывается по специальности "Социальная гигиена и организация здравоохранения" или по клинической специальности.

Главной медицинской сестре, руководителям (со средним медицинским образованием) квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала учреждения здравоохранения.

Руководителю учреждения здравоохранения или заместителям руководителя с высшим медицинским образованием, имеющим специальность "Сестринское дело" ("Управление сестринской деятельностью"), квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала лечебно-профилактического учреждения.

4.6. Министерство здравоохранения Республики Дагестан устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, утверждаемых Министерством здравоохранения Республики Дагестан на соответствующий период.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению Министерства здравоохранения Республики Дагестан может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Дагестан.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается Министерством здравоохранения Республики Дагестан в кратности не более 5, а заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения - не более 4.

4.7. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Министерства здравоохранения Республики Дагестан с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

4.8. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

4.9. Врачам - руководителям учреждений здравоохранения и их заместителям-врачам по согласованию с Министерством здравоохранения Республики Дагестан разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Работа руководителей и их заместителей по специальности должна отражаться в соответствующих документах.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемых Правительством Республики Дагестан, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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);

5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Указанные выплаты устанавливаются работникам в соответствии с Перечнем учреждений, подразделений и должностей, работа в которых дает право на установление работникам выплаты за работу с опасными и тяжелыми условиями труда согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Конкретный перечень должностей работников, которым устанавливается выплата в связи с наличием в их работе опасных для здоровья и тяжелых условий труда, утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и требованиями, установленными частью 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда.»;

5.2.2 Другие выплаты:

5.2.2.1. Минимальный размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда от 4 до 12 процентов к должностному окладу. Перечень подразделений, должностей (профессий) и видов работ, дающих право на установление работникам доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда в размере от 4 до 12 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с приложением № 3 к Положению.

Перечень должностей работников, которым устанавливаются доплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в тяжелых и вредных условиях труда и конкретные размеры доплаты устанавливаются руководителем учреждения по результатам аттестации рабочих мест.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.3. Выплаты работникам учреждений за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных включают в себя:

за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

5.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) производится работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4.1. Доплата за расширение зоны обслуживания производится работнику при расширении зоны обслуживания. Размер доплаты и срок, на

который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4.2. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4.3. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4.4. Размер доплаты за расширение зоны обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4.5. Размер доплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Работникам учреждения, в том числе водителям санитарного автотранспорта, доплата за работу в ночное время производится в размере 50 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время:

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

медицинским, фармацевтическим работникам, специалистам и служащим - из расчета должностного оклада по занимаемой должности с учетом повышения за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной и неотложной медицинской помощи, - в размере 100 процентов часового оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время с учетом повышения за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда.

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

Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.6. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при

начислении выплат стимулирующего характера.

Во всех случаях, когда в соответствии с разделом 5 настоящего Положения и действующим законодательством, доплаты к должностным окладам (окладам) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других надбавок и доплат, за исключением доплаты за работу в ночное время.

5.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

5.8. Средства на осуществление компенсационных выплат, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждаемых Правительством Республики Дагестан, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ и за квалификационную категорию;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные (стимулирующие) выплаты по итогам работы.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в виде повышающего коэффициента к должностным окладам (окладам) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы).

6.3. Установление размера стимулирующих выплат осуществляется комиссией 2 уровня по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, созданной в учреждении.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в ГБУ РД «РКБ им. А.В. Вишневого» показателей и критериев оценки качества и эффективности труда работников ГБУ РД «РКБ им. А.В. Вишневого», с учетом рекомендаций, утвержденных нормативным правовым актом Министерства здравоохранения Республики Дагестан. Руководитель ГБУ РД «РКБ им. А.В. Вишневого» принимает решение о назначении работникам выплат стимулирующего характера с учетом

предложений, выработанных комиссией 2 уровня.

6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают следующие выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ, дополнительной работы (расширение зоны обслуживания);

надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

Надбавка устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого может она может быть сохранена или отменена. Размер надбавки составляет до 100 процентов оклада (должностного оклада) или в виде фиксированной суммы (доплаты). Также надбавка за интенсивность может быть определена до 100 процентов оклада (должностного оклада) или в виде фиксированной суммы (доплаты) однократно, за выполнение в короткие сроки большого объема работы, выполнение непредвиденных, срочных работ, работ не входящих в должностные обязанности сотрудников.

6.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают:

6.5.1 Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - 15 процентов оклада (должностного оклада);

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - 10 процентов оклада (должностного оклада);

при наличии почетного звания «Народный врач» - 15 процентов должностного оклада, «Заслуженный врач» - 10 процентов оклада (должностного оклада) по основной должности, «Заслуженный работник здравоохранения» - 5 процентов оклада (должностного оклада) по основной должности.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание устанавливается со дня присвоения почетного звания. При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Ежемесячная надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс – в размере 25 процентов, 2-й класс

– в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

Выплата производится в пределах выделенного фонда оплаты труда.

В целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию в следующих размерах:

при наличии второй квалификационной категории - 10 процентов;

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов.

Надбавка за квалификацию не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Изменение размеров надбавки к должностному окладу за квалификацию производится при присвоении квалификационной категории согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

6.5.2. Выплаты (надбавки) за стаж непрерывной работы устанавливаются в учреждении в следующих размерах:

6.5.2.1. в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые три года и по 15 процентов за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 45 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

врачей-консультантов (врачей-специалистов), привлекаемых отделениями плановой и экстренной консультативной помощи (санитарной авиации) 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.

6.5.2.2. в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые три года и 5 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - всем работникам ГБУ РД «РКБ им. А.В. Вишневского»;

6.5.2.3. в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые три года и 10 процентов - за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих учреждений здравоохранения, не предусмотренным настоящим Положением, кроме работников, указанных в пунктах 2.6-2.8 настоящего Положения.

6.5.3. Выплата за стаж непрерывной работы выплачивается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других повышений, надбавок и доплат.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в учреждении, надбавки устанавливаются по каждой должности в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

6.6. С целью поощрения работников за общие результаты труда работники могут премироваться (стимулирование) по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год или иные периоды работы.

Премияльные выплаты (стимулирующие) по итогам работы включают: премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

премии (стимулирующие выплаты) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год или иные периоды работы).

При премировании по итогам работы учитываются:

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период; успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

участие в соответствующем периоде в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

6.6.1. Премирование работников осуществляется по решению руководителя ГБУ РД «РКБ им. А.В. Вишневского».

Премия (стимулирующая выплата) по итогам работы устанавливается работнику ГБУ РД «РКБ им. А.В. Вишневского» с учетом разработанных в учреждении критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы. При ухудшении показателей оценки качества размеры выплат могут быть снижены или отменены полностью (дисциплинарные взыскания замечания, выговора).

Система критериев и условия премирования (стимулирования) работников разрабатываются ГБУ РД «РКБ им. А.В. Вишневского» и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа и комиссиями 1 и 2 уровня.

6.6.2. Премии, выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований, выделенных в соответствующем финансовом году на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств от предпринимательской деятельности (платные услуги), направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителя руководителя учреждения;

остальным работникам учреждения, занятым выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

6.6.3. Премия (стимулирующая выплата) по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к заработной плате, так и в абсолютном размере и предельным размером не ограничивается.

6.6.4. Не допустимо отвлечение средств от обязательных статей расходов (коммунальные расходы, налоги, медикаменты, расходный материал, питание) для осуществления материального стимулирования.

6.6.5. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности (платные услуги), могут направляться на выплаты стимулирующего характера, премии.

6.6.6. Для отдельных работников, участвующих в реализации мероприятий республиканских целевых программ, могут устанавливаться стимулирующие выплаты на период их действия.

6.7. В целях не допущения снижения заработной платы достигнутой в 2021 году и ранее, работников по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих учреждений здравоохранения, предусмотренных Постановлением № 213 от 17.08.2021г., а также среднего медицинского персонала и младшего медицинского персонала, работающего только днем и не имеющих совмещений, совместительств, в целях реализации гарантии, установленной ст.133, 133.1 ТК РФ, в связи с увеличением МРОТ (Ст. 1 Закона от 06.12.2021 № 406-ФЗ о МРОТ) и в целях доведения заработной платы до индикативных показателей, установленных на текущий период, работникам полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), заработная плата которых не доходит до МРОТ и достигает его только после начисления надбавок, в состав заработной платы при установлении доплаты до МРОТ не включать доплаты ежемесячных выплат стимулирующего характера, материальное поощрение (в том числе за оказание платных медицинских услуг, ВМП и по родовым сертификатам, премии), а доплачивать эти выплаты сверх установленного размера МРОТ. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера (премии по итогам работы) указанным категориям персонала осуществляются **от итога заработной платы** (с учетом обязательных компенсационных и стимулирующих выплат, доведения до МРОТ и установленных на текущий период персональных повышающих коэффициентов).

6.8. Медицинскому персоналу, участвующему в оказании высокотехнологичной медицинской помощи, включенной в базовую программу обязательного медицинского страхования, в соответствии с разделом I перечня и видов высокотехнологичной медицинской помощи и не

включенной в базовую программу обязательного медицинского страхования, в соответствии с разделом II перечня и видов высокотехнологичной медицинской помощи, стимулирующие выплаты за счет средств ОМС и бюджета начисляются по решению руководителя ГБУ РД «РКБ им. А.В. Вишневского» и комиссии второго уровня в пределах бюджетных ассигнований выделенных на очередной финансовый год, а также с учетом индикативных показателей установленных в соответствии с Указом Президента РФ № 597 от 7.05.2012г. «О мерах по реализации государственной социальной политики» на текущий период. То есть учитывая, что среднемесячный размер заработной платы складывается за счет всех источников финансирования, ежемесячные выплаты стимулирующего характера по критериям эффективности и качества работы, а также премии по итогам работы могут быть снижены или отменены полностью если медицинский работник получает выплаты по ВМП ОМС, ВМП бюджет (в зависимости от суммы начисляемой работнику в текущем месяце).

6.9. Медицинскому персоналу, участвующему в оказании медицинской помощи по платным услугам ежемесячные выплаты стимулирующего характера по критериям эффективности и качества работы, а также премии по итогам работы могут быть снижены или отменены полностью, если работник получает выплаты по платным услугам (в зависимости от суммы начисляемой работнику в текущем месяце).

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В соответствии со статьей 134 ТК РФ заработная плата работникам ГБУ РД «РКБ им. А.В. Вишневского» устанавливается в соответствии с действующей в медицинской организации системой оплаты труда. В соответствии со статьей 144 ТК РФ система оплаты труда работников ГБУ РД «РКБ им. А.В. Вишневского» устанавливается коллективным договором и настоящим положением об оплате труда работников ГБУ РД «РКБ им. А.В. Вишневского».

7.2. Показатели и порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

7.3. Врачам-консультантам, не являющимся штатными работниками учреждений, оплата труда производится по ставкам почасовой оплаты труда в следующих размерах (в процентах к ставке заработной платы первого квалификационного разряда профессий рабочих государственных учреждений):

доктор наук, "Народный врач" - 30 процентов;

кандидат наук, "Заслуженный врач" - 25 процентов;

лица, не имеющие ученой степени, - 15 процентов.

Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный в настоящем подпункте, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в учреждениях здравоохранения, в штате которых они состоят.

Работа врача-консультанта учреждения здравоохранения в объеме не более 12 часов в месяц не считается совместительством.

7.4. Для врачей и среднего медицинского персонала учреждений здравоохранения в пределах баланса рабочего времени за учетный период и за его пределами (с согласия работника) как по основной должности, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, могут вводиться "дежурства на дому". Дежурства за пределами баланса рабочего времени не считаются сверхурочной работой.

Время, затраченное на "дежурство на дому" как в дневное, так и в ночное время, учитывается как полчаса за каждый час работы.

В случае вызова работника в учреждение здравоохранения время, затраченное на оказание медицинской помощи, оплачивается за фактически отработанные часы с учетом времени переезда, в ночное время - с учетом доплаты за работу в ночное время.

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

7.6. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и месячный размер заработной платы (должностной оклад с учетом компенсационных и стимулирующих выплат без учета стимулирующих выплат по критериям качества работы) по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
Государственного бюджетного учреждения РД
«Республиканская клиническая больница
имени А.В. Вишневого»

**ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК
ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

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

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

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек
I	1201 и более

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

2. Республиканская клиническая больница относится к I группе по оплате труда руководителей.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

**учреждений, подразделений и должностей, работа в которых дает
работникам право на повышение должностных окладов (окладов) в
связи с тяжелыми работами, работами с вредными и (или) опасными, а
также иными особыми 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 (ставок) на 15 процентов:**

- 1.1. Отделение, палаты, кабинеты для онкологических больных;
- 1.2. Хирургические отделения (палаты) всех профилей стационаров,
в т.ч. гравитационной хирургии крови.
- 1.3. Операционные блоки стационаров.
- 1.4. 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, плазмафереза и ультрафильтрации;
 - для новорожденных детей в родильных домах;
 - педиатрические для новорожденных детей;
 - родовые.
- 1.5. Отделения (палаты), кабинеты, в которых основным методом лечения является длительное применение больших доз химиотерапевтических препаратов.
- 1.6. Рентгеновские, радиологические всех профилей и рентгенорадиологические отделы, отделения, лаборатории, группы и кабинеты; отделения рентгеноударноволнового дистанционного дробления камней (ОРУДДК); центры, отделения, кабинеты рентгенохирургических методов диагностики и лечения.
- 1.7. Лаборатории, отделы, отделения при 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.

1.8. Барокамеры.

1.9. Отделения (кабинеты): ультразвуковой диагностики и эндоскопические.

1.10. Психотерапевтические кабинеты амбулаторно-поликлинических учреждений (подразделений).

1.11. Должности в учреждениях здравоохранения:

врач-эпидемиолог и помощник врача-эпидемиолога лечебно-профилактического учреждения;

медицинский персонал, работающий на лазерных установках; специалисты, обслуживающие лазерные установки;

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;

фармацевтический персонал аптек, кроме занятых исключительно отпуском лекарств без рецептов и других товаров аптечного ассортимента;

фармацевтический персонал аптечных складов и баз, занятый непосредственно расфасовкой и контролем медикаментов;

медицинский дезинфектор;

фасовщицы и санитарки-мойщицы аптечных учреждений.

медицинский персонал приемных отделений стационаров лечебно-профилактических учреждений;

персонал централизованных стерилизационных.

2. Учреждения и подразделения с особо опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на повышение окладов (ставок) на 25 процентов:

2.7. Учреждения (отделения, палаты) для больных с поражением спинного мозга, сопровождающимся параличом (парезом) нижних (или верхних и нижних) конечностей и расстройством функций тазовых органов.

2.13. Отделения (палаты) для:

ожоговых больных;

неврологические для больных с нарушением мозгового кровообращения;

**3. Учреждения, подразделения и должности, работа в которых
связана с непосредственным обследованием, диагностикой,
лечением, обслуживанием больных СПИД
и ВИЧ-инфицированных, дающая право на повышение окладов
(ставок) на 60 процентов:**

5.1. Лаборатории и группы учреждений, на которые возложено органами здравоохранения обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследование поступающих крове- и биологических жидкостей от больных.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
подразделений, должностей (профессий) и видов работ, дающих
право на установление работникам доплаты за работу во вредных и
тяжелых условиях труда в размере от 4 до 12 процентов

рабочие прачечных (стирка, сушка и глажение спецодежды, работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств);

рабочие пищеблоков (работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки; работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы; работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ);

рабочие хозяйственной службы (газосварочные, газорезочные и электросварочные работы);

программисты, операторы электронно-вычислительных и вычислительных машин (работа за дисплеями ЭВМ).

Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда в размере от 4 до 12 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.