

Министерство здравоохранения  
Забайкальского края  
Государственное учреждение здравоохранения  
«Борзинская центральная районная больница»

Россия, 674600, Забайкальский край, г. Борзя, ул. Ленина, 10, тел. 3-12-48

ПРИКАЗ № 153

г. Борзя

28 июля 2023 г.

В соответствии с Законом Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», Приказом Министерства здравоохранения от 7 июля 2023 года №12-П «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных медицинских организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Забайкальского края», в целях приведения нормативной правовой базы в соответствие с действующим законодательством, **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников ГУЗ «Борзинская центральная районная больница» (прилагается).
2. Признать утратившим силу приказ ГУЗ «Борзинская центральная районная больница» от 29 июня 2015 года № 164 «Об утверждении Положения об оплате труда работников ГУЗ «Борзинская ЦРБ».
3. Действие настоящего приказа распространить на правоотношения, возникшие с 1 июля 2023 года.
4. Контроль исполнения данного приказа возложить на ведущего экономиста Фалилееву Н.В.

И.о. главного врача



А.В. Чельшева

«СОГЛАСОВАНО»



Председатель Первичной организации  
Профсоюза Забайкальской краевой организации  
Профсоюза работников здравоохранения РФ  
ГУЗ «Борзинская центральная районная  
больница»

С.В. Полоротова

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Первичной организации  
Профсоюза Забайкальской краевой организации  
Профсоюза работников здравоохранения РФ  
ГУЗ «Борзинская центральная районная  
больница» УБ №2 пгт. Шерловая Гора

Н.В. Павленко

«УТВЕРЖДЕНО»



Приказом и.о. главного врача  
государственного учреждения  
здравоохранения «Борзинская центральная  
районная больница»

от 28.07.2023 года № 153

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной  
организации СОЦПРОФ работников ГУЗ  
«Борзинская центральная районная  
больница»

И.А. Молокова

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ «БОРЗИНСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»

### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного учреждения здравоохранения «Борзинская центральная районная больница» (далее ГУЗ «Борзинская ЦРБ»), определяет условия и порядок оплаты труда работников ГУЗ «Борзинской ЦРБ».

1.2. Оплата труда работников включает в себя оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, доплату до уровня минимального размера оплаты труда, гарантированную персональную надбавку, в соответствии с нормами действующего законодательства.

1.3. Перечень, размер, порядок и условия применения компенсационных, стимулирующих и иных выплат определяются настоящим Положением.

1.4. Фонд оплаты труда в учреждении формируется за счет следующих источников:

- средств бюджета;
- средств обязательного медицинского страхования;

- средств от иной приносящей доход деятельности.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Заработная плата работников ГУЗ «Борзинской ЦРБ» предельными размерами не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязательства) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (в соответствии со ст. 133 ТК РФ).

## **II. Основные условия оплаты труда работников ГУЗ «Борзинская ЦРБ»**

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам устанавливаются Правительством Забайкальского края, согласно Приложению № 1 к настоящему положению.

2.2. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по которым не установлены Правительством Забайкальского края, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются по решению руководителя ГУЗ «Борзинская ЦРБ», но не более, чем оклад руководителя ГУЗ «Борзинская ЦРБ».

2.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителей и специалистов, занятых на рабочих местах, находящихся в сельской местности, повышаются на 25%.

Данный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

## **III. Размер, порядок и условия применения компенсационных выплат**

3. Работникам ГУЗ «Борзинская ЦРБ» устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

3.1. надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, *занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда*, которая устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового

кодекса Российской Федерации с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

Установление надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам медицинских организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, регламентировано следующими нормативными правовыми документами:

постановление Правительства Забайкальского края от 24 апреля 2014 года № 235 «Об утверждении Положения об установлении размеров надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, порядка и условий предоставления указанной надбавки работникам краевых медицинских организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;

постановление Правительства Забайкальского края от 26 октября 2010 года № 426 «Об утверждении Порядка определения размера повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи медицинским и иным работникам медицинских организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Забайкальского края»;

постановление Правительства Забайкальского края от 19 октября 2010 года № 421 «Об утверждении Порядка определения размеров повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда участвующим в оказании психиатрической помощи медицинским и иным работникам краевых учреждений здравоохранения»;

постановление Правительства Забайкальского края от 26 октября 2010 года № 425 «Об утверждении Порядка установления размеров повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским и иным работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, работающим в краевых учреждениях здравоохранения»;

перечень структурных подразделений и должностей работников медицинских организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливаются компенсационные выплаты, размер компенсационных выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности определен Приложением № 2 к настоящему Положению;

3.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (*районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в остальных районах Севера* (далее соответственно – районный коэффициент, процентная надбавка);

размеры районного коэффициента, процентной надбавки и условия их применения устанавливаются в соответствии с федеральным и региональным законодательством:

- районный коэффициент в размере 20%
- процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в остальных районах Севера в размере 30%.

**3.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных** (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

**3.3.1 доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.**

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора и составляет до 50% от оклада (должностного оклада) должности, по которой выполняются дополнительные обязанности в пределах рабочего дня. Доплата производится в пределах фонда оплаты труда, образующего по свободным должностям и производится из средств ОМС, бюджета, иной приносящей доход деятельности.

**3.3.2 доплата за работу в ночное время** производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со ст. 96 Трудового кодекса Российской Федерации:

- медицинским и фармацевтическим работникам, специалистам и служащим, рабочим доплата за работу в ночное время производится в размере 50% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время с учетом выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой, неотложной и плановой медицинской помощи, персоналу скорой медицинской помощи доплата за работу в ночное время производится в размере 100% базового оклада (базового должностного оклада) с учетом квалификационной категории и выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и выплачивается в составе заработной платы, а именно:

№ п\п	Наименование отделения	Наименование должности, профессии
----------	------------------------	--------------------------------------

1	Хирургическое отделение ЦРБ	Врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал
2	Приемное отделение ЦРБ	Врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал
3	Отделение скорой медицинской помощи ЦРБ, УБ№1, УБ№2	Врачи, средний медицинский персонал, водители
4	Операционный блок ЦРБ	Врачи, средний медицинский персонал младший медицинский персонал
5	Отделение анестезиологии – реаниматологии ЦРБ	Врачи, средний медицинский персонал младший медицинский персонал
6	Детское отделение ЦРБ	Врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал
7	Родильное отделение ЦРБ	Врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал
8	Терапевтическое отделение ЦРБ	Врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал
9	Гинекологическое отделение ЦРБ	Врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал
10	Терапевтическое отделение участковой больницы №1	Врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал
11	Гинекологическое отделение участковой больницы №2	Врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал

12	Детское отделение участковой больницы №2	Врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал
13	Инфекционное отделение участковой больницы №2	Врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал
14	Инфекционное отделение участковой больницы №1	Врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал
15	Психо-наркологическое отделение ЦРБ	Врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал
16	Рентгенкабинет	Рентгенолаборант
17	Клинико-диагностическая лаборатория ЦРБ, клинико-диагностическая лаборатория пгт. Шерловая Гора	Фельдшер-лаборант

\*ночное время за дежурство, осуществляемое на дому, не относится к данной доплате

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.3.3. **оплата сверхурочной работы** в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере;

3.3.4. **оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни** в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации не менее чем в двойном размере.

3.4. надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, допущенным **к государственной тайне на постоянной основе**, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»;

3.5. доплата за работу **в условиях распространения новой коронавирусной инфекции:**

врачам и медицинским работникам с высшим (немедицинским) образованием, оказывающим специализированную медицинскую помощь в

стационарных условиях, среднему медицинскому персоналу, участвующему в оказании медицинской помощи в стационарных условиях, младшему медицинскому персоналу, обеспечивающему оказание специализированной медицинской помощи в стационарных условиях, в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности;

участковым терапевтам, участковым педиатрам, врачам общей практики (семейным врачам), врачам-инфекционистам, среднему медицинскому персоналу, работающему с данными врачами, фельдшерам фельдшерско-акушерских пунктов, фельдшерских пунктов, оказывающим первичную медико-санитарную помощь в амбулаторных условиях, в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности.

Порядок предоставления выплат компенсационного характера, установленных настоящим подпунктом, определяется постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июля 2022 года № 1268 «О порядке предоставления компенсационной выплаты отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией», а также приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации и Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 26 июля 2022 года N 506/429 «Об утверждении Методических рекомендаций по порядку применения постановления Правительства Российской Федерации от 15 июля 2022 года N 1268 «О порядке предоставления компенсационной выплаты отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией».

Перечень медицинских организаций, работники которых имеют право на получение доплаты за работу в условиях распространения новой коронавирусной инфекции, устанавливается Министерством здравоохранения Забайкальского края.

#### **IV. Размер, порядок и условия применения стимулирующих выплат**

4.1. Работникам медицинских организаций устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- надбавка за классность водителям;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- выплата за специфику работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- система премирования;
- выплаты за руководство практикой;
- надбавка за наставничество;

надбавка за проведение перевязок.

4.2. Повышающий коэффициент за **квалификационную категорию** устанавливается ежемесячно к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности в соответствии с датой приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия, в следующих размерах:

0,1 – за вторую квалификационную категорию;

0,2 – за первую квалификационную категорию;

0,3 – за высшую квалификационную категорию.

4.3. Надбавка за **почетное звание, ученую степень, ученое звание** устанавливается ежемесячно в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности в следующих размерах:

20% – надбавка за ученую степень доктора наук, почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слова «Народный»;

10% – надбавка за ученую степень кандидата наук, почетное звание «Заслуженный врач»;

5% – надбавка за почетное звание профессиональных работников Читинской области, Забайкальского края.

надбавка за ученую степень кандидата наук – с даты решения диссертационного совета после принятия решения ВАКом России о выдаче диплома;

надбавка за ученую степень доктора наук – с даты принятия решения ВАКом России о выдаче диплома;

надбавка за почетное звание «Народный врач», «Заслуженный врач», почетные звания профессиональных работников Читинской области, Забайкальского края – с даты присвоения почетного звания.

Работникам учреждений здравоохранения, имеющим два и более почетных звания, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Надбавка на почетное звание выплачивается по основной работе и работе по совместительству.

Работникам учреждений здравоохранения, имеющим почетное звание и ученую степень, надбавка выплачивается по каждому основанию.

4.4. Надбавка за **классность водителей** устанавливается ежемесячно в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности с даты возникновения права на данную надбавку в следующих размерах:

для водителей 2-го класса – 10%;

для водителей 1-го класса – 25%.

4.5. **Надбавка молодым специалистам** устанавливается ежемесячно в размере 20% от оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Молодым специалистом является лицо в возрасте до 35 лет включительно, впервые заключившее трудовой договор с ГУЗ «Борзинская центральная

районная больница» в течение одного года после завершения обучения по основным профессиональным образовательным программам в имеющих государственную аккредитацию профессиональных образовательных организациях и (или) образовательных организациях высшего образования.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на срок до трех лет с момента заключения трудового договора с учреждением.

При переводе молодого специалиста в течение трех лет после заключения трудового договора с краевым учреждением, ранее установленная надбавка сохраняется.

**4.6. Надбавка за стаж непрерывной работы** устанавливается ежемесячно в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности.

Размер, порядок и условия выплаты данной надбавки установлены постановлением Правительства Забайкальского края от 8 июля 2014 года № 390 «Об утверждении Положения о надбавке работникам государственных учреждений здравоохранения, социального обслуживания Забайкальского края за стаж непрерывной работы в данных отраслях» и указаны в Приложении № 4.

**4.7. Выплата за специфику работы** устанавливается ежемесячно следующим работникам медицинских организаций:

1) медицинским и фармацевтическим работникам госпиталей для ветеранов войн и специальных отделений больниц, а также центров восстановительной терапии для воинов-интернационалистов в размере 15% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности; иным работникам указанных госпиталей, больниц, центров – в размере 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности;

2) работникам домов ребенка, а также медицинским работникам учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, состоящим в штате медицинских организаций, занятым исключительно обслуживанием детей, в размере 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности;

3) педагогическим работникам медицинских организаций в размере 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности;

4) специалистам судебно-психиатрических экспертных отделений (комиссий) в размере 30% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности.

**4.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** могут назначаться сотрудникам медицинских организаций за своевременное выполнение поставленных задач, достижение плановых показателей эффективности деятельности, внедрение новых форм и применение передовых методов работы, использование новых технологий в работе и т.п.

**4.9. Выплаты за качество выполняемых работ** могут назначаться сотрудникам медицинских организаций за выполнение отраслевых стандартов и

соблюдение протоколов ведения больных, отсутствие обоснованных жалоб и нарушений в работе, оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи, участие в разработке новых форм и методов работы и т.п.

4.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом результатов достижения показателей эффективности деятельности работников медицинских организаций, проведенной на основании критериев, позволяющих оценить результаты работы сотрудников.

Размер выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном значении для каждой категории должностей. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

Работа каждого сотрудника оценивается комиссией по распределению стимулирующих выплат (Приложение № 3 к настоящему положению) по итогам работы за месяц, согласно поданным критериям оценки эффективности работы, применяемых при расчете стимулирующей части заработной платы. Заседания комиссии оформляются протоколом (Приложение № 3.1 к настоящему положению). Решение комиссии утверждается приказом по учреждению. При вынесении дисциплинарного взыскания размер выплаты стимулирующего характера по решению Комиссии может быть снижен от 5 до 100%. Выплата не полагается работникам, увольняемым по следующим основаниям:

- несоответствие занимаемой должности;
- недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации;
- виновным в материнской либо младенческой смертности;
- неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей;
- нарушение трудовой дисциплины;
- совершение хищения по месту работы;
- нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;
- совершение виновных действий специалистом, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, повлекших утрату доверия к нему со стороны работодателя;
- предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений.

Наименования показателей эффективности и критерии оценки деятельности работников по соответствующим показателям установлены приказами ГУЗ «Борзинской ЦРБ» от 26 февраля 2015 года № 63, от 28 февраля

2018 года № 65 «Об утверждении критериев и показателей оценки эффективности деятельности работников ГУЗ «Борзинская ЦРБ».

#### 4.11. Система премирования.

Применяются следующие виды премии (вознаграждения):

- за достигнутые показатели по итогам работы (статистические, финансово-экономические и другие);
- за внедрение новых технологий, включая освоение новых методов диагностики;
- за организацию конференций, съездов, успешное произведение других мероприятий, связанных с профессиональной деятельностью;
- за инициативность, за преданность организации;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий);
- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- в связи с профессиональными праздниками, знаменательными датами (День медицинского работника, день медицинской сестры и др.);
- другие виды.

Выплата материального поощрения/премирования осуществляется по решению руководителя учреждения, в пределах экономии фонда оплаты труда (при финансовой возможности учреждения). Для выплаты премии используются средства бюджета, обязательного медицинского страхования и средства от иной приносящей доход деятельности.

Работникам, вновь поступившим на работу или уволенным на момент принятия решения о выплате премии, премия может быть выплачена по решению комиссии и/или руководителя организации.

Основанием для лишения премии является решение комиссии, либо руководителя и (или) мотивированная докладная записка заведующего отделением/ответственного лица.

Размеры премий могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной

платы. Максимальным размером премиальные выплаты не ограничены.

4.12. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

При недостатке финансовых средств, составляющих фонд оплаты труда, руководитель медицинской организации вправе приостановить, уменьшить размеры или отменить выплаты, указанные в абзаце 1 настоящего пункта, предупредив работников об этом в порядке, установленном действующим законодательством.

4.13. **Оплата за руководство практикой** – на основании распоряжения Министерства здравоохранения Забайкальского края № 1263 от 28 сентября 2016 года «О заключении договоров на проведение учебной и производственных практик с медицинскими организациями Забайкальского края» врачам-специалистам и специалистам из числа среднего медицинского персонала устанавливается надбавка в размере от 10% до 30% от средней заработной платы за работу с учащимися медицинского училища, которые проходят в учреждении практику за фактически отработанное время со студентами-практикантами:

– руководителю практики от учреждения, осуществляющему общее руководство в зависимости от числа студентов:

от 1 до 10 человек - 10%;

от 11 до 20 человек - 15%;

от 21 до 30 человек - 20%;

от 31 до 40 человек - 25%;

от 41 до 50 человек - 30%.

- руководителю практики, осуществляющему непосредственное руководство практикой, оплачивается из расчета при числе студентов:

до 4 человек - 10%;

от 5 до 7 человек - 20%;

от 8 до 10 человек - 30%;

более 10 человек - 30%.

4.14. **Надбавка за наставничество** – врачам-специалистам и специалистам из числа среднего медицинского персонала, имеющих стаж работы свыше 5 лет устанавливается надбавка в размере 10% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за руководство над молодыми-специалистами в течение 3-х месяцев.

4.15. **Надбавка за проведение перевязок** – медицинским сестрам палатным (постовым) хирургического отделения и медицинским сестрам-анестезистам реанимационного отделения устанавливается надбавка в размере 10% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за проведение перевязок гнойным больным.

## **V. Оплата труда работников медицинских организаций за дежурства на дому**

5.1. Дежурство на дому - пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме). Врачам и среднему медицинскому персоналу учреждений здравоохранения (далее – медицинский работник) за дежурство на дому производится доплата из расчета 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности за фактическое время дежурства на дому.

5.2. Время, фактически отработанное медицинским работником во время дежурства на дому, учитывается в размере одной второй часа рабочего времени в учреждении здравоохранения за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника учреждения здравоохранения с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника за соответствующий период.

5.3. В случае вызова медицинского работника в учреждение здравоохранения время, затраченное им на оказание медицинской помощи в указанном учреждении, оплачивается из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности за фактически отработанное время с учетом времени проезда туда и обратно.

5.4. Если дежурство на дому выпадает на выходной или праздничный день, то применяются правила ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации, при этом, каждые два часа дежурства на дому учитываются как час работы на рабочем месте.

## **VI. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными сотрудниками медицинских организаций**

6.1. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными сотрудниками медицинской организации, производится по ставкам почасовой оплаты труда, исчисленным из минимального размера базового оклада по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», первого квалификационного уровня с учетом следующих коэффициентов:

Наименование категории врачей-консультантов	Размер коэффициента к минимальному размеру базового оклада
Профессор, доктор наук, «Народный врач»	0,30
Доцент, кандидат наук, «Заслуженный врач»	0,25
Лица, не имеющие ученой степени	0,15

6.2. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата отпуска.

6.3. Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный настоящим разделом, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в медицинской организации, в штате которой они состоят.

6.4. Работа врача-консультанта медицинской организации в объеме не более 12 часов в месяц не считается совместительством.

## **VII. Оплата труда руководителей медицинских организаций, их заместителей и главных бухгалтеров медицинских организаций**

7.1. Оплата труда руководителей медицинских организаций, их заместителей и главных бухгалтеров медицинских организаций определяется трудовыми договорами в соответствии с порядком, установленным Правительством Забайкальского края, и состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

7.2. Должностной оклад руководителя медицинской организации устанавливается Министерством на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также дифференциации медицинских организаций по группам по оплате труда.

Должностные оклады заместителей руководителей медицинских организаций и главных бухгалтеров медицинских организаций устанавливаются руководителями медицинских организаций в размере на 15 – 30% ниже должностного оклада руководителя соответствующей медицинской организации.

7.3. Компенсационные и стимулирующие выплаты руководителям медицинских организаций, их заместителям и главным бухгалтерам медицинских организаций устанавливаются согласно разделам III и IV настоящего Положения.

7.4. Руководителям – врачам и их заместителям – врачам разрешается вести в медицинских организациях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности.

Руководитель медицинской организации на выполнение дополнительного

объема работы получает разрешение Министерства.

Работа руководителей – врачей и их заместителей – врачей по специальности независимо от ее характера и объема должна отражаться в соответствующих документах. Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

### **VIII. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. В случае, если месячная заработная плата работников медицинских организаций по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам медицинских организаций производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

Работникам, указанным в абзаце 1 пункта 8.2. настоящего Положения, доплата до уровня минимального размера оплаты труда производится в случае, если начисленная заработная плата с учетом гарантированной персональной надбавки ниже минимального размера оплаты труда.

8.2. Работникам медицинских организаций, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, к которым в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования, производится выплата гарантированной персональной надбавки до минимального значения размера заработной платы, который устанавливается законом края, обеспечивающим рост заработной платы в Забайкальском крае.

Размер гарантированной персональной надбавки для каждого работника устанавливается в абсолютном значении и определяется как разница между минимальным значением размера заработной платы, который устанавливается законом края, обеспечивающим рост заработной платы в Забайкальском крае, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат,

предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

## **IX. Заключительные положения**

9.1. Фонд оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству, формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат, доплаты до уровня минимального размера оплаты труда, гарантированной персональной надбавки в пределах объема средств бюджета края, обязательного медицинского страхования и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, поступающих в установленном порядке бюджетному или автономному учреждению здравоохранения, подведомственному Министерству.

9.2. Фонд оплаты труда работников казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству, формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), компенсационных, стимулирующих выплат, доплаты до уровня минимального размера оплаты труда, гарантированной персональной надбавки в пределах соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета края.

9.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и /или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

9.4. Заработная плата выплачивается работникам в сроки, установленные для выплаты:

- 25 числа текущего месяца за первую половину месяца в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат, доплаты до уровня минимального размера оплаты труда, гарантированной персональной надбавки за фактически отработанное время, согласно табеля учета рабочего времени;

- 10 числа месяца, следующего за отчетным месяцем, за вторую половину месяца в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат, доплаты до уровня минимального размера оплаты труда, гарантированной персональной надбавки за фактически отработанное время, согласно табеля учета рабочего времени.

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель медицинской организации несет ответственность в соответствии с нормами действующего законодательства.