

**От работодателя:**

Главный врач ГБУЗ РК  
«Симферопольская городская детская  
клиническая больница»

 Е. А. Петрова  
«27» февраля 2018 г.

МП

**От работников:**

Председатель профсоюзного  
комитета ГБУЗ РК

«Симферопольская городская детская  
клиническая больница»

 Н. И. Плеханова  
«27» февраля 2018 г.

МП

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ №3  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики  
Крым «Симферопольская городская детская клиническая больница»**

**02.06.2015 – 02.06.2018г.**

Приняты общим собранием  
трудоого коллектива  
«27» февраля 2018г.  
Протокол №4

Вступают в силу  
«27» февраля 2018г.

г. Симферополь  
2018г.

## Изменения и дополнения №3

### к Коллективному договору Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Симферопольская городская детская клиническая больница» на 2015-2019г.г., зарегистрированному в департаменте труда и социальной защиты населения администрации г. Симферополя 03 июня 2015г. №137

1. В части оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда (приложение 10), в соответствии с п.3.2.5 «Отраслевого соглашения» внести изменения:

- класс 3.1 – 6%
- класс 3.2 – 8%
- класс 3.3 – 12%

2. В части дополнительного оплачиваемого отпуска (приложение 4) внести изменения в связи с оптимизацией штатного расписания.

3. В связи с утверждением Положения об оплате труда работников, согласованным Профкомом ГБУЗ РК «СГДКБ», считать данное Положение в редакции Коллективного договора от 02.06.2015г. утратившим силу.

Данные изменения вступают в силу с момента их утверждения на общем собрании трудового коллектива 27.02.2018г.

Изменения и дополнения к Коллективному договору подписали:

**От работодателя:**

Главный врач ГБУЗ РК  
«Симферопольская городская детская  
клиническая больница»

Е. А. Петрова

«27» февраля 2018г.

МП



**От работников:**

Председатель профсоюзного  
комитета ГБУЗ РК  
«Симферопольская городская детская  
клиническая больница»

Н. И. Плеханова

«27» февраля 2018г.

МП



**Приложение № 10**  
**к п. 6.8. коллективного договора государственного**  
**бюджетного учреждения здравоохранения**  
**Республики Крым**  
**«Симферопольская городская детская клиническая**  
**больница»**  
**на 02.06.2015г. – 02.06.2018г.**

**СОГЛАСОВАНО**

**Председатель Профсоюзного комитета**  
**государственного бюджетного учреждения**  
**здравоохранения Республики Крым**  
**«Симферопольская городская детская**  
**клиническая больница»**



**Н.И.Плеханова**  
**2018г.**

**УТВЕРЖДАЮ**

**Главный врач**  
**государственного бюджетного**  
**учреждения здравоохранения**  
**Республики Крым «Симферопольская**  
**городская детская клиническая**  
**больница»**



**Е.А.Петрова**  
**2018 г.**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий, должностей работников, которым при наличии утвержденных сметных**  
**назначений на соответствующий период, предоставляется дополнительная оплата труда**  
**в ГБУЗ РК «Симферопольская городская детская клиническая больница»**

№ п/п	Основание	Наименование профессий и должностей	Процент повышения должностного оклада	
			за вредные условия труда	за работу с вредными и опасными условиями труда
	<b>Результаты специальной оценки условий труда</b>	<b>Административно-управленческий персонал</b>		
		Главный врач		6%
		Заместитель главного врача по медицинской части		6%
		Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе		6%
		Заведующая поликлиникой, врач-педиатр	6%	
	<b>Результаты специальной оценки условий труда</b>	<b>Общепольничный персонал</b>		
		Врач-диетолог	6%	
		Врач-педиатр		6%
		Главная медицинская сестра		6%

	Медицинская сестра диетическая	6%	
	Медицинская сестра приёмного покоя		6%
	Медицинский дезинфектор	6%	
	Санитарка		6%
<b>Результаты специальной оценки условий труда</b>	<b>Педиатрическое отделение раннего возраста</b>		
	Заведующий отделением, врач-педиатр		6%
	Врач-педиатр		6%
	Врач-детский кардиолог		6%
	Врач-анестезиолог-реаниматолог		6%
	Старшая медицинская сестра		6%
	Медицинская сестра палатная (постовая)		6%
	Медицинская сестра процедурной		6%
	Санитарка		6%
<b>Результаты специальной оценки условий труда</b>	<b>Детское эндокринологическое отделение</b>		
	Заведующий отделением, врач-детский эндокринолог		6%
	Врач-детский эндокринолог		6%
	Старшая медицинская сестра		6%
	Медицинская сестра палатная (постовая)		6%
	Медицинская сестра процедурной		6%
	Санитарка		6%
	Сестра-хозяйка		6%
<b>Результаты специальной оценки условий труда</b>	<b>Детское психо-неврологическое отделение</b>		
	Заведующий отделением, врач-невролог		6%
	Врач-невролог		6%
	Старшая медицинская сестра		6%
	Медицинская сестра палатная (постовая)		6%
	Медицинская сестра процедурной		6%
	Медицинская сестра по массажу		6%
	Санитарка		6%
<b>Результаты специальной оценки условий труда</b>	<b>Педиатрическое отделение старшего возраста</b>		
	Заведующий отделением, врач-педиатр		6%
	Врач-педиатр		6%
	Старшая медицинская сестра		6%
	Медицинская сестра палатная (постовая)		6%
	Медицинская сестра процедурной		6%
	Санитарка		6%
<b>Результаты специальной оценки</b>	<b>Педиатрическое отделение дневного пребывания в стационаре</b>		

<b>условий труда</b>	Заведующий отделением, врач-педиатр		6%
	Врач-педиатр		6%
	Врач-гастроэнтеролог		6%
	Старшая медицинская сестра		6%
	Медицинская сестра палатная (постовая)		6%
	Санитарка		6%
<b>Поликлиника</b>			
<b>Результаты специальной оценки условий труда</b>	<b>Консультативно-диагностическое отделение</b>		
	Заведующая отделением- врач-педиатр	6%	
	Старшая медицинская сестра	6%	
	Врач-оториноларинголог	6%	
	Врач-детский хирург	6%	
	Врач-детский уролог-андролог	6%	
	Врач травматолог-ортопед	6%	
	Врач-невролог	6%	
	Врач-офтальмолог	6%	
	Врач-детский кардиолог	6%	
	Врач-акушер-гинеколог	6%	
	Врач-дерматовенеролог	6%	
	Врач-детский эндокринолог	6%	
	Врач-аллерголог-иммунолог	6%	
	Врач-гастроэнтеролог	6%	
	Врач-эндоскопист	6%	
	Врач-инфекционист	6%	
	Врач ультразвуковой диагностики	6%	
	Врач-рентгенолог	8%	
	Врач функциональной диагностики	6%	
	Врач-нефролог	6%	
	Врач-пульмонолог	6%	
	Врач-педиатр	6%	
Медицинская сестра	6%		
Рентгенолаборант	8%		
Медицинская сестра централизованного стерилизационного отделения	6%		
Медицинская сестра процедурного кабинета	6%		
Медицинская сестра прививочного кабинета	6%		
Санитарка	6%		
<b>Результаты специальной оценки условий труда</b>	<b>Педиатрические отделения поликлиники</b>		
	Заведующая отделением, врач-педиатр	6%	
	Врач-педиатр участковый	6%	
	Старшая медицинская сестра	6%	
	Медицинская сестра участковая	6%	
	Санитарка	6%	

<b>Результаты специальной оценки условий труда</b>	<b>Отделения организации медицинской помощи детям в образовательных учреждениях</b>		
	Заведующая отделением, врач-педиатр	6%	
	Врач-педиатр	6%	
	Старшая медицинская сестра	6%	
	Медицинская сестра	6%	
	Фельдшер	6%	
<b>Вспомогательные службы</b>			
<b>Результаты специальной оценки условий труда</b>	<b>Физиотерапевтическое отделение</b>		
	Заведующая отделением, врач-физиотерапевт	6%	
	Врач-физиотерапевт	6%	
	Врач по лечебной физкультуре	6%	
	Старшая медицинская сестра	6%	
	Медицинская сестра по физиотерапии	6%	
	Медицинская сестра по массажу	6%	
	Инструктор по лечебной физкультуре	6%	
	Санитарка	6%	
<b>Результаты специальной оценки условий труда</b>	<b>Клинико-диагностическая лаборатория</b>		
	Заведующий лабораторией - врач клинической лабораторной диагностики	12%	
	Врач клинической лабораторной диагностики	12%	
	Лаборант	12%	
	Санитарка	12%	
<b>Результаты специальной оценки условий труда</b>	<b>Хозяйственно-обслуживающий персонал</b>		
	Повар 4 разряда	6%	
	Повар 3 разряда	6%	
	Кухонный рабочий	6%	

Приложение № 4  
к п.4.5 коллективного договора  
государственного  
бюджетного учреждения здравоохранения  
Республики Крым  
«Симферопольская городская детская  
клиническая больница»  
на 02.06.2015г. – 02.06.2018г.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель Профсоюзного комитета  
государственного бюджетного  
учреждения здравоохранения  
Республики Крым «Симферопольская  
городская детская клиническая  
больница»



Н.И.Плеханова  
2018г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач  
государственного бюджетного  
учреждения здравоохранения  
Республики Крым  
«Симферопольская городская  
детская клиническая больница»



Е.А.Петрова  
2018 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий, должностей, работников, которым предоставляется ежегодный  
дополнительный отпуск за особый характер труда в ГБУЗ РК «Симферопольская  
городская детская клиническая больница»

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Основной ежегодный отпуск (календарные дни)	Дополнительный ежегодный отпуск (календарные дни)
1.	<b>Административно-управленческий персонал</b>		
	Главный врач ( III гр. по ОТ)	28	4
	Заместитель главного врача по медицинской части	28	4
	Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе	28	4
	Главный бухгалтер	28	4
	Начальник отдела кадров	28	4
	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	28	4
	Специалист по гражданской обороне	28	4
	Заведующая поликлиникой, врач-педиатр	28	4
	Старший инспектор по кадрам	28	4
	Инспектор по кадрам	28	4
	Инженер по охране труда	28	4
	Инженер	28	4
	Инженер по метрологии	28	4
	Техник	28	4
	Заведующий хозяйством	28	4
	Заведующий складом	28	4
	Юрисконсульт	28	4

Отдел бухгалтерского учета и отчетности

Заместитель главного бухгалтера	28	4
Бухгалтер	28	4
Экономист	28	4
<b>Хозяйственно-обслуживающий персонал</b>		
Кладовщик	28	4
Секретарь-машинистка	28	4
Архивариус	28	4
Программист	28	4
Агент по снабжению	28	4
Уборщик служебных помещений	28	4
Уборщик территорий	28	4
Лифтер	28	4
Слесарь-сантехник	28	4
Плотник и столяр строительный	28	4
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	28	4
Сестра-хозяйка	28	4
<b>Специалисты с высшим профессиональным образованием</b>		
Провизор	28	4
Фармацевт	28	4
Медицинский психолог	28	4
Логопед	28	4
Воспитатель	28	4
<b>Информационно-аналитический отдел медицинской статистики</b>		
Заведующая информационно-аналитическим отделом медицинской статистики - врач-статистик	28	4
Врач-статистик	28	4
Медицинский статистик	28	4
Оператор компьютерного набора	28	4



СОГЛАСОВАНО  
Профком ГБУЗ РК  
«Симферопольская ГДКБ»

«          »            2018 г.  
Н.И. Плеханова

«          »            2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач  
ГБУЗ РК «Симферопольская ГДКБ»

«          »            2018 г.  
Е.А. Петрова

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Симферопольская городская детская клиническая больница»

#### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Симферопольская городская детская клиническая больница» (далее – Положение) разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Республики Крым от 28 ноября 2014 года №14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», Постановлением Совета министров Республики Крым от 23.12.2014 №605 «Об оплате труда работников государственных, бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Крым.

1.2. Оплата труда педагогических работников, работников культуры, науки и других, занятых в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Симферопольская городская детская клиническая больница» (далее – Учреждение), осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

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

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

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются Учреждением с учетом мнения профсоюзного комитета Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Симферопольская городская детская клиническая больница».

## **2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Система оплаты труда включает:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Работникам Учреждения размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются согласно Приложению №1 к настоящему Положению.

2.3. Главный врач Учреждения формирует штатное расписание и тарификационные списки.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

2.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера оплаты труда в Республике Крым главный врач Учреждения осуществляет ежемесячные выплаты стимулирующего характера работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым, средств обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

## **3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата главного врача Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в фиксированном размере на основе отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей. Группа по оплате труда руководителя устанавливается исполнительным органом государственной власти Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада главного врача Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Симферопольская городская детская клиническая больница»:

заместителя главного врача по медицинским вопросам на 10%;

иных заместителей главного врача, главного бухгалтера на 10-30 %.

3.4. С учетом условий труда главному врачу Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством и разделом 5 настоящего Положения.

3.5. Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливается приказом исполнительного органа государственной власти Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя, в соответствии с настоящим Положением.

Показатели и критерии стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливает исполнительный орган государственной власти Республики Крым, осуществляющий функции и полномочия учредителя.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и разделом 6 настоящего Положения.

Премирование руководителя Учреждения осуществляется по показателям, утвержденным учредителем. Показатели и критерии эффективности деятельности Учреждения для руководителя Учреждения устанавливаются исполнительным органом государственной власти Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется исполнительным органом государственной власти Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя (Министерство здравоохранения Республики Крым), от 1 до 6.

#### 4. Оплата труда отдельных категорий работников

4.1. Должностной оклад заместителя руководителя структурного подразделения Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Симферопольская городская детская клиническая больница» устанавливается на 5-10% ниже должностного оклада руководителя соответствующего структурного подразделения.

4.2. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками Учреждения, производится на условиях договорных отношений согласно законодательству. Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный настоящим пунктом, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в Учреждении, в штате которых они состоят.

#### 5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. В Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Симферопольская городская детская клиническая больница» работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

в) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах и не образуют новый оклад (должностной оклад).

5.3. Повышение оплаты труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 6% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Симферопольская городская детская клиническая больница» в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам медицинских учреждений (организаций), участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, устанавливаются в Порядке, определяемом Министерством здравоохранения Республики Крым.

На момент введения новой системы оплаты труда выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется всем, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 % оклада (должностного оклада) работника Учреждения за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Симферопольская городская детская клиническая больница», трудовым договором.

5.5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

5.6. Повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Размер повышения составляет:

а) при работе полный рабочий день – не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.7. Работникам Учреждения могут устанавливаться доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок и условия выплаты указанной доплаты в Учреждении определяется согласно Приложению №4 к настоящему Положению.

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

6.1. В целях стимулирования работников Учреждения к качественным результатам труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

6.1.1. Выплаты за качество выполняемых работ:

надбавка за наличие квалификационной категории;

премия за образцовое выполнение государственного задания.

6.1.2. Выплаты за стаж непрерывной работы в Учреждении, выслугу лет:

надбавка за стаж непрерывной работы;

надбавка за выслугу лет.

6.1.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

#### 6.1.4. Премииальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год.

6.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается медицинскому и фармацевтическому персоналу в следующих размерах:

6.2.1. Для врачей, специалистов с высшим профессиональным (фармацевтическим) образованием, специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, допущенных к медицинской деятельности:

- при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов должностного оклада;

- при наличии первой квалификационной категории - 20 процентов должностного оклада;

- при наличии второй квалификационной категории - 10 процентов должностного оклада.

6.2.2. Для специалистов со средним медицинским образованием, специалистов со средним профессиональным (фармацевтическим) образованием:

- при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов должностного оклада;

- при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов должностного оклада;

- при наличии второй квалификационной категории - 10 процентов должностного оклада.

6.3. Перечень учреждений (организаций), должностей, размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы, порядок, условия исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы в медицинских учреждениях (организациях) приведен в Приложении №2 к настоящему Положению.

Стимулирующие выплаты в виде надбавки за стаж непрерывной работы в медицинских учреждениях (организациях) здравоохранения устанавливаются со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты. Изменение размера выплаты производится в те же сроки.

6.4. Порядок установления надбавки за выслугу лет приведен Приложением №3 к настоящему Положению.

6.5. Премия за высокие результаты работы устанавливается к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере в целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Учреждения, а также порядок и условия выплат (надбавки) стимулирующего характера определены в Приложении №5 к настоящему Положению с учетом специфики их деятельности и рекомендаций Министерства здравоохранения Республики Крым.

При установлении медицинским работникам выплат за интенсивность и высокие результаты по показателям и критериям эффективности, разработанным Учреждением, могут учитываться:

высокое качество работы (положительная динамика достижений);

высокие результаты работы (степень и качество выполнения показателей государственного задания);

применение в работе современных форм и методов работы, использование достижений науки и передового опыта;

участие в инновационной деятельности (наличие собственных научных, методических разработок, рекомендаций, статей и т.п.);

перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

участие в реализации государственных программ Республики Крым;

качественное выполнение отраслевых стандартов и соблюдение протоколов ведения больных;

применение в практической работе новых медицинских технологий;

другие показатели качества и высоких результатов труда, свойственные Учреждению, его подразделениям, особенностям деятельности категорий работников.



6.6. Надбавка за интенсивность труда может устанавливаться медицинским работникам и прочему персоналу локальным актом Учреждения в пределах фонда оплаты труда при условии обеспечения в полном объеме выплат окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, стимулирующих выплат, предусмотренных подпунктами 6.2 - 6.5 раздела 6 настоящего Положения.

6.7. В Учреждении премия за высокие результаты работы устанавливается в пределах утвержденных бюджетных ассигнований, средств обязательного медицинского страхования, средств от приносящей доход деятельности.

6.8. Премияльные выплаты по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ, премии за образцовое выполнение государственного задания производятся при наличии экономии фонда оплаты труда и в соответствии с Приложением №6 к настоящему Положению.

При премировании по итогам работы (за квартал, год) учитывается выполнение количественных и качественных показателей государственного задания, условий стандартов оказания услуг.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

6.9. При премировании за выполнение особо важных и ответственных работ учитывается:

качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных заданий руководства Учреждения;

подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

6.10. В целях привлечения медицинских работников на работу в Учреждение, устанавливается выплата медицинским работникам с высшим медицинским и средним медицинским образованием по наиболее дефицитным специальностям. Выплата медицинским работникам с высшим медицинским и средним медицинским образованием по наиболее дефицитным специальностям, работающим в Учреждении относится к выплатам стимулирующего характера и выплачивается ежемесячно в пределах средств, предусмотренных законом Республики Крым о бюджете Республики Крым на очередной финансовый год. Порядок и условия отнесения специалистов к наиболее дефицитным применяется к медицинским работникам с высшим медицинским и средним медицинским образованием устанавливается Советом министров Республики Крым

## 7. Переходные положения

7.1. Устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением заработная плата работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Симферопольская городская детская клиническая больница» (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## 8. Заключительные положения

8.1. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется исходя из:

бюджетных ассигнований, выделяемых за счет средств бюджета Республики Крым;

средств, поступающих в виде субсидий из бюджетов других уровней;

средств обязательного медицинского страхования;

поступлений от приносящей доход деятельности.

8.2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может превышать 40%.

8.3. Главный врач Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Симферопольская городская детская клиническая больница» самостоятельно разрабатывает и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в него все должности служащих (профессий рабочих) Учреждения.

8.4. Главный врач Учреждения несет ответственность за своевременное и правильное определение размера заработной платы работников согласно действующему законодательству.

При установлении факта неправильной оплаты труда главный врач Учреждения обязан принять меры относительно немедленного исправления ошибок и выплаты работнику надлежащей ему суммы за все время неправильной оплаты, а также определить степень дисциплинарной и материальной ответственности лиц, непосредственно виновных в этом.

8.5. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе оказания государственных услуг (исполнения бюджетной сметы), а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания, направляется на стимулирующие выплаты (премирование)

работников Учреждения за показатели качества и результативность в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, соглашениями и иными локальными нормативными актами и не влечет сокращения объемов бюджетных ассигнований при условии сохранения объемов деятельности Учреждения (предоставляемых государственных услуг).

8.6. Экономия фонда оплаты труда может быть использована как на премирование работников, так и на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь.

Порядок и условия осуществления выплат социального характера устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения или в коллективном договоре.

8.7. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Приложение №1  
к Положению об оплате труда работников  
Государственного бюджетного учреждения  
здравоохранения Республики Крым  
«Симферопольская городская детская  
клиническая больница»

**ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ)  
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ БЮДЖЕТНЫХ,  
АВТОНОМНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ (ОРГАНИЗАЦИЙ)  
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

1. Оклады (должностные оклады) руководителей государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения устанавливаются в следующих размерах:

Должности		Размер должностных окладов в соответствии с группами по оплате труда руководящих работников				
		I	II	III	IV	V
1.	Руководитель (главный врач, генеральный директор, директор, начальник, заведующий)*	49964	46676	43414	40147	37659
2.	Главная медицинская сестра, главный фельдшер, главная акушерка	30056	28068	26104	24134	22048

\* Руководителям женских консультаций, не входящих в состав других медицинских учреждений, должностной оклад устанавливается в размере 41558 рублей.

2. Оклады (должностные оклады) медицинских и фармацевтических работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым (далее – учреждений (организаций) здравоохранения) устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименования должностей	Оклад (должностной оклад), рублей
<b>1. Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	Санитарка; фасовщица, младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка	11665
<b>2. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"</b>		
1 квалификационный уровень	Гигиенист стоматологический; младший фармацевт; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор; инструктор-дезинфектор; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; продавец оптики; медицинский статистик; инструктор по трудовой терапии; медицинская сестра стерилизационной	11700
2 квалификационный уровень	Помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача-эпидемиолога); помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант	11746
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра патронажная; медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя); медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант); фармацевт; медицинский оптик-оптометрист;	11830

	<p>медицинская сестра по физиотерапии;  медицинская сестра по массажу;  медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; зубной техник; фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам;  медицинская сестра участковая</p>	
4 квалификационный уровень	<p>Акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра-анестезист; зубной врач; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики</p>	12563
5 квалификационный уровень	<p>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 (медицинская сестра)</p>	13378
3. Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
1 квалификационный уровень	<p>Врач-стажер; провизор-стажер</p>	18256
2 квалификационный уровень	<p>Врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням); провизор-</p>	19210

	технолог; провизор-аналитик	
3 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) (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 4 квалификационному уровню) <1>	20783
4 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	22367
4. Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"		
1 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.), кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров; начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.), руководитель бюро медико-социальной экспертизы	23901
2 квалификационный уровень	Заведующий отделением хирургического профиля стационаров <2> (анестезиологии-реанимации, реанимации и интенсивной терапии, патологоанатомических, судебно-медицинской экспертизы)	26840

<1> Для определения должностных окладов врачей-специалистов следующих должностей:

врачей-хирургов, врачей-урологов и врачей-рентгенологов отделений (лабораторий) рентгеноударноволнового дистанционного дробления камней, лазерной хирургии, искусственного кровообращения, рентгенохирургических методов диагностики и лечения;

врачей-хирургов отделений гемодиализа;

врачей-хирургов всех наименований <\*> отделений экстренной и планово-консультативной помощи;

врачей-трансфузиологов;

врачей-эндоскопистов;

врачей пунктов (отделений) медицинской помощи на дому;

врачей-неонатологов отделений (палат) для новорожденных детей;

городских (районных) педиатров

-----

<\*> Врачей-колопроктологов, врачей - травматологов-ортопедов, врачей-урологов, врачей-нейрохирургов, врачей - сердечно-сосудистых хирургов, врачей-онкологов, врачей - торакальных хирургов, врачей-радиологов, врачей - стоматологов-хирургов, врачей - акушеров-гинекологов, врачей-офтальмологов, врачей-оториноларингологов, врачей - челюстно-лицевых хирургов, врачей - пластических хирургов, врачей - офтальмологов-протезистов, врачей - детских онкологов, врачей - детских урологов-андрологов, врачей - детских хирургов.

<2> Для определения должностных окладов заведующих структурными подразделениями (отделами, отделениями, лабораториями, кабинетами, отрядами и др.) экстренной и планово-консультативной помощи, рентгеноударноволновой дистанционной литотрипсии, лазерной хирургии, искусственного кровообращения, лечения больных с инфарктами и инсультами (ПСО, РСЦ), хронического гемодиализа, гравитационной хирургии крови, для новорожденных и недоношенных



детей больничных учреждений, диспансеров, родильных домов, станций (отделений) скорой медицинской помощи.

3. Оклады (должностные оклады) по профессиональной квалификационной группе "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименования должностей	Оклад (должностной оклад), рублей
1 квалификационный уровень	Инструктор-методист по лечебной физкультуре	18256
2 квалификационный уровень	Судебный эксперт (эксперт-биохимик, эксперт-генетик, эксперт-химик), биолог, зоолог, энтомолог, эмбриолог, медицинский психолог, химик-эксперт медицинской организации, эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений	19210

3.1. Оклады (должностные оклады) специалистов с высшим профессиональным образованием учреждений (организаций) здравоохранения устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности/категория	Размер должностного оклада, рублей
Медицинский физик	18256

4. Оклады (должностные оклады) руководителей, специалистов и служащих учреждений (организаций) здравоохранения устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инспектор по учету; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; копировщик; машинистка; нарядчик; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; экспедитор	8935
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	8970
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Агент коммерческий; агент торговый; администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; инструктор-дактилолог; лаборант; оператор диспетчерской службы; секретарь	9103

	руководителя; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по метрологии; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник-технолог; товаровед; художник	
2 квалификационный уровень	Заведующий машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; заведующий прачечной. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	9196
3 квалификационный уровень	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб), включая старшего; управляющий отделением (сельскохозяйственным участком).	9270

	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутривидовая категория	
4 квалификационный уровень	Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик; начальник автоколонны. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9366
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	9449
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления	10884

производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по охране труда; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по подготовке производства; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда; математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; оценщик; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; специалист по охране труда; специалист по закупкам; физиолог; шеф-инженер; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт по промышленной безопасности подъемных сооружений; юрисконсульт; специалист гражданской обороны

2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11560
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12168
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	13115
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	14196
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	Начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством; начальник лаборатории (бюро) социологии труда; контрактный управляющий; начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований; начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду; начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов; начальник отдела автоматизированной системы управления производством; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела контроля качества;	15143

	<p>начальник отдела маркетинга;  начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны окружающей среды; начальник отдела охраны труда; начальник отдела патентной и изобретательской работы; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник отдела стандартизации; начальник планово-экономического отдела; начальник производственной лаборатории; начальник производственного отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник цеха опытного производства; начальник юридического отдела; руководитель контрактной службы</p>	
2 квалификационный уровень	<p>Главный &lt;*&gt; (аналитик; диспетчер, конструктор, метролог, механик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик); заведующий медицинским складом мобилизационного резерва</p>	16089
3 квалификационный уровень	<p>Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения</p>	17171

-----

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

5. Оклады работников рабочих профессий учреждений (организаций) здравоохранения в соответствии с квалификационным справочником работ и профессий рабочих учреждений устанавливаются в следующих размерах:

Разряды в соответствии с квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад (рублей)
1	6563
2	7345
3	7471
4	7608
5	7745
6	7894
7	8123
8	8157



Приложение №2  
к Положению об оплате труда работников  
Государственного бюджетного учреждения  
здравоохранения Республики Крым  
«Симферопольская городская детская  
клиническая больница»

Перечень учреждений, должностей, размеров надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении (организации), порядок их выплаты:

Учреждения (подразделения)	Должности	Максимальный размер выплат	Порядок выплаты
1. Участковые больницы, амбулатории, в том числе врачебные, которые расположены в селе, поселке, центры общей врачебной практики (семейной медицины) амбулатории семейной медицины	Врачи – независимо от наименования должности, участковые медицинские сестры, зубные врачи, медицинские сестры общей практики - семейной медицины	40 процентов	От 3 до 5 лет непрерывной работы-10 процентов; от 5 до 7 лет – 20 процентов; от 7 до 9 лет-30 процентов; свыше 9 лет- 40 процентов должностного оклада
2. Городские поликлиники (подразделения), в т.ч. поликлиники центральных районных, районных больниц сельских районов, центральных районных поликлиник, на которые в случае отсутствия ЦРБ возложены их функции, участковые больницы,	Заведующие терапевтическими и педиатрическими отделениями, амбулаториями и отделениями семейной медицины, врачи общей практики, врачи - участковые терапевты и педиатры территориальных участков и участковые медицинские сестры, медицинские сестры	30 процентов	С первого года до 3 лет (включительно)- 10 процентов; от 3 до 5 лет-20 процентов; свыше 5 лет 30 процентов должностного оклада

амбулатории, расположенные в поселках городского типа	общей практики (семейной медицины)		
3. медико-санитарные части, цеховые врачебные участки городских (районных) поликлиник (подразделений)	Заведующие терапевтическими и педиатрическими отделениями, врачи общей практики, участковые медицинские сестры цеховых врачебных участков, медицинские сестры общей практики-семейной медицины	20 процентов	От 3 до 5 лет непрерывной работы – 10 процентов; свыше 5 лет- 20 процентов должностного оклада
4. Пункты (отделения) неотложной медицинской помощи дома	Врач-терапевт, врач-педиатр, средний медицинский персонал, водители санитарных машин	30 процентов	От 3 до 5 лет- 10 процентов; от 5 до 7 лет -20 процентов; свыше 7 лет- 30 процентов должностного оклада
5. Территориальные поликлиники, поликлиники на железнодорожном, водном и воздушном транспорте	Врачи общей практики, врачи-терапевты цеховых врачебных участков, участковые медицинские сестры цеховых врачебных участков и общей практики- семейной медицины	20 процентов	От 3 до 5 лет – 10 процентов; свыше 5 лет – 20 процентов должностного оклада
6. Подразделения неотложной помощи медицинских организаций	Врачи и средний медицинский персонал выездных бригад, водители выездных бригад	50 процентов	От 3 до 5 лет- 15 процентов; от 5 до 7 лет -30 процентов; свыше 7 лет- 50 процентов должностного оклада
7. Станции скорой помощи, отделения	Врачи и средний медицинский	60 процентов	От 3 до 5 лет- 20 процентов, от 5

экстренной медицинской консультативной помощи республиканской и областных больниц, центры экстренной медицинской помощи и медицины катастроф	персонал выездных бригад независимо от наименований должности, водители и младший медицинский персонал выездных бригад		до 7 лет -40 процентов, свыше 7 лет- 60 процентов должностного оклада
8.Поликлинические отделения (подразделения) на железнодорожном и водном транспорте, учреждения здравоохранения других органов государственной власти (при исполнении функций по оказанию медпомощи населению прикреплённой территории)	Заведующие терапевтических, педиатрических отделений, участковые терапевты, педиатры и участковые медицинские сестры территориальных участков, врачи общей практики и медицинские сестры общей практики – семейной медицины	30 процентов	От 3 до 5 лет- 10 процентов; от 5 до 7 лет -20 процентов; свыше 7 лет- 30 процентов должностного оклада
9.Специализированные учреждения здравоохранения и структурные подразделения учреждений здравоохранения, которые производят диагностику туберкулеза и предоставляют лечебно-профилактическую помощь больным	Врачи - независимо от наименования должности, профессионалы с высшим немедицинским образованием, которые допущены к медицинской деятельности, средний медперсонал, независимо от наименования должности, младшие	60 процентов	До 5 лет (включительно) непрерывной работы - 15 процентов; от 5 до 10 лет - 25 процентов; от 10 до 15 лет - 30 процентов; от 15 до 20 лет - 40 процентов; от 20 до 25 лет - 50 процентов; свыше 25 лет - 60 процентов

активной формой туберкулеза с бактериовыделением	медицинские сестры в структурных подразделениях противотуберкулезных учреждений с высокой степенью риска инфицирования и заболевания туберкулезом		должностного оклада
10. Специализированные учреждения здравоохранения и структурные подразделения учреждений здравоохранения, которые производят диагностику туберкулеза и предоставляют лечебно-профилактическую помощь больным активной формой туберкулеза без бактериовыделения	Врачи - независимо от наименования должности, профессионалы с высшим немедицинским образованием, которые допущены к медицинской деятельности, средний медперсонал, независимо от наименования должности, младшие медицинские сестры	40 процентов	До 5 лет (включительно) непрерывной работы - 10 процентов; от 5 до 10 лет - 20 процентов; от 10 до 20 лет - 25 процентов; от 20 до 25 лет - 30 процентов; свыше 25 лет - 40 процентов должностного оклада
11. Фельдшерско-акушерские пункты	Заведующие, средний медицинский персонал - независимо от наименования должности	40 процентов	От 3 до 5 лет непрерывной работы - 10 процентов; от 5 до 7 лет - 20 процентов; от 7 до 9 лет - 30 процентов; свыше 9 лет - 40 процентов должностного оклада

Примечания. За врачами выездных бригад экстренной (скорой) медпомощи центров экстренной медпомощи и медицины катастроф, станций экстренной

(скорой) медпомощи и отделений скорой медпомощи в составе больниц, которые перешли на должности главных врачей, их заместителей из числа врачей и руководителей структурных подразделений центров экстренной медпомощи и медицины катастроф и станций экстренной (скорой) медпомощи, а также за работниками из числа среднего медицинского персонала бригад экстренной (скорой) медпомощи, которые перешли на должности главного (старшего) фельдшера, фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам экстренной (скорой) медпомощи, сохраняется выплата за продолжительность непрерывной работы в размерах, соответствующих стажу непрерывной работы в выездных бригадах.

Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении (организации) начисляется каждый месяц за фактически отработанное время.

Исчисление стажа непрерывной работы, которая дает право на получение выплаты за продолжительность непрерывной работы

1. К стажу работы, который дает право на получение выплаты за продолжительность непрерывной работы, взаимно зачисляется время работы в учреждениях (организациях) и на должностях, которые перечислены в таблице (с примечаниями), кроме работы в противолепрозных учреждениях.

2. Периоды работы, которые зачисляются в стаж непрерывной работы и дает право на выплату без каких-либо условий и ограничений:

- время военной службы, службы в органах и подразделениях гражданской защиты, службы в Госспецсвязи, службы в подразделениях Госспецтрансслужбы, службы лиц рядового и начальствующего состава на указанный в таблице должностях в Вооруженных Силах, других военных формированиях и правоохранительных органах Российской Федерации, Украины и бывшего СССР, в том числе период выполнения интернациональной обязанности, в органах внутренних дел и государственной безопасности, пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны;

- время пребывания военнослужащих в плену в период войны при наличии справки военкомата.

3. Периоды времени, которые подлежат зачислению к стажу непрерывной работы и дают право на получение указанной выплаты при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними следовала работа, которая дает право на эту надбавку:

- время обучения на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности, за исключением времени прохождения стажировки с пребыванием на должности врача-стажера\*;

\* Период прохождения стажировки с пребыванием на должности врача-

стажера зачисляется к стажу работы по специальности, но исключается из стажа, который дает право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы, при этом указанная надбавка за этот период не выплачивается.

Указанная выплата возобновляется согласно стажу работы после истечения специалистом стажировки и получение сертификата о подтверждении звания врача-специалиста и возвращения его на работу (должность), которая дает право на получение указанной надбавки.

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата, в т.ч. время вынужденного прогула в случае неправильного увольнения, перевода на другую работу с дальнейшим восстановлением;

- время, когда работник не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и пособие по государственному социальному страхованию;

- период отпуска по уходу за ребенком до достижения трехлетнего возраста, а в случае, если ребенок нуждается в домашнем уходе, - период отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, определенной в медицинском заключении, но не больше достижения шестилетнего возраста;

- время работы на выборных должностях в советских, профсоюзных и других общественных организациях, в партийных и комсомольских органах, органах партийно-государственного и народного контроля (за исключением работы на должностях хозяйственного и технического обслуживания этих органов) до 1 июля 1991 года.

4. Стаж непрерывной работы, который сохраняется только при зачислении на работу в заведения (подразделы) и на должности, которые предусмотрены в таблице, и дает право на получение выплаты за продолжительность непрерывной работы:

- не позднее 3 месяцев со дня увольнения из заведения (подразделения) в связи с его ликвидацией (реорганизацией), сокращением штатов или изменением постоянного местожительства, не учитывая периода получения пособия в связи с безработицей или времени переезда;

- не позднее одного месяца со дня увольнения из заведений (подразделения) по собственному желанию (по уважительной причине), в том числе при переводе мужа или жены в другую местность (время переезда не включается в месячный срок). Причины, признанные уважительными при увольнении по собственному желанию, определяются действующим законодательством;

- не позднее трех недель при увольнении по собственному желанию (без уважительных причин);

- не позднее трех месяцев, не учитывая времени переезда, со дня

увольнения по истечении оговоренного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, которые приравнены к ним;

- не позднее месяца после научной или педагогической работы по специальности, которая непосредственно следовала за работой в заведениях, подразделениях и на должностях, указанных в таблице;

- не позднее срока, установленного для прибытия на работу по окончании высшего учебного заведения (с учетом времени прохождения интернатуры), клинической ординатуры или аспирантуры, если обучению непосредственно предшествовала работа в заведениях (подразделениях) и на должностях, указанных в данном приложении;

- не позднее 3 месяцев, не учитывая времени переезда, со дня увольнения из Вооруженных Сил стран СНГ, Российской Федерации, бывшего СССР, Украины, если службе непосредственно предшествовала работа в заведениях (подразделениях) на должностях, указанных в данном приложении;

- не позднее 3 месяцев, не учитывая времени переезда, со дня увольнения с работы по собственному желанию из указанных заведений (подразделений), должностей в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего в другую местность или переезда мужа (жены) в связи с увольнением из Вооруженных Сил стран СНГ, Российской Федерации, бывшего СССР, Украины;

- в течение месяца после прекращения временной инвалидности или болезни, обусловивших увольнение из заведений (подразделений), должностей, указанных в данном приложении, а также в случае перевода на другую работу по этим основаниям;

- при переходе на пенсию по возрасту, на пенсию за выслугу лет и в связи с инвалидностью, если переходу на пенсию непосредственно предшествовала работа в заведениях (подразделениях), на должностях, которые указаны в приложении;

- не позднее двух месяцев по возвращении в Российскую Федерацию с работы за границей, в международных организациях как специалистов по предоставлению помощи другим государствам, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в заведениях (подразделениях) на должностях, которые указаны в данном приложении.

Время переезда к месту жительства и пребывания в отпуске, который не был использован за время работы за границей, в этот двухмесячный срок не включается. Это же правило применяется к членам семей, которые проживали за границей вместе с работниками.

5. Время обучения в клинической ординатуре по профилю "лепра" зачисляется в стаж, который дает право на получение выплаты за продолжительность непрерывной работы работникам лепрозных заведений и их структурных подразделений.

6. При работе работника в государствах бывшего СССР по специальности и на должности, на которой он имел право на надбавку за продолжительность непрерывной работы, стаж работы в этом государстве зачисляется, если между Российской Федерацией или Украиной, и государством заключено соответствующее соглашение о трудовой деятельности и времени зачисления на работу со дня увольнения не превышает 3 месяцев, не учитывая времени переезда.

Порядок

установления размера надбавки

1. Надбавка устанавливается работникам учреждений, в которых они работают как по основной работе, так и по совместительству, на основании фактически отработанного времени в соответствии с продолжительностью непрерывной работы следующих размеров:

1.1. 5% - за стаж работы по специальности у граждан Российской Федерации с высшим профессиональным образованием и с опытом работы по специальности не менее 5 лет; 10% - за стаж работы по специальности у граждан Российской Федерации с высшим профессиональным образованием и с опытом работы по специальности не менее 10 лет; 15% - за стаж работы по специальности у граждан Российской Федерации с высшим профессиональным образованием и с опытом работы по специальности не менее 15 лет; 20% - за стаж работы по специальности у граждан Российской Федерации с высшим профессиональным образованием и с опытом работы по специальности не менее 20 лет; 25% - за стаж работы по специальности у граждан Российской Федерации с высшим профессиональным образованием и с опытом работы по специальности не менее 25 лет; 30% - за стаж работы по специальности у граждан Российской Федерации с высшим профессиональным образованием и с опытом работы по специальности не менее 30 лет; 35% - за стаж работы по специальности у граждан Российской Федерации с высшим профессиональным образованием и с опытом работы по специальности не менее 35 лет; 40% - за стаж работы по специальности у граждан Российской Федерации с высшим профессиональным образованием и с опытом работы по специальности не менее 40 лет; 45% - за стаж работы по специальности у граждан Российской Федерации с высшим профессиональным образованием и с опытом работы по специальности не менее 45 лет; 50% - за стаж работы по специальности у граждан Российской Федерации с высшим профессиональным образованием и с опытом работы по специальности не менее 50 лет.

при стаже работы от 3 до 10 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 10 процентов;

при стаже работы свыше 15 лет - 20 процентов;

1.2. 10% - гражданам, имеющим высшее профессиональное образование, при стаже работы:

свыше 10 лет - 10 процентов;

свыше 15 лет - 15 процентов;

свыше 20 лет - 20 процентов;

свыше 25 лет - 25 процентов;

свыше 30 лет - 30 процентов;

свыше 35 лет - 35 процентов;



Приложение №3  
к Положению об оплате труда работников  
Государственного бюджетного учреждения  
здравоохранения Республики Крым  
«Симферопольская городская детская  
клиническая больница»

Порядок  
установления надбавки за выслугу лет

1. Надбавка за выслугу лет работникам учреждений устанавливается как по основной работе, так и работе по совместительству (за фактически отработанное время) в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

1.1. Врачам, среднему медицинскому персоналу, специалистам с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, допущенным к медицинской деятельности в учреждениях здравоохранения, специалистам с высшим профессиональным (фармацевтическим) образованием, специалистам со средним профессиональным (фармацевтическим) образованием, младшему медицинскому персоналу, руководителям учреждений, их заместителям и главному бухгалтеру:

при стаже работы от 3 до 10 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 10 до 20 лет - 15 процентов;

при стаже работы свыше 20 лет - 20 процентов.

1.2. Работникам, имеющим квалификацию судебного эксперта, при стаже работы:

свыше трех лет - 10 процентов;

свыше пяти лет - 15 процентов;

свыше 10 лет - 20 процентов;

свыше 15 лет - 25 процентов;

свыше 20 лет - 30 процентов;

более 25 лет - 40 процентов.

1.3. Руководителям, специалистам, служащим, отнесенным к профессиональным квалификационным группам "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" и "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня":

при стаже работы от 3 до 10 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 10 до 20 лет - 20 процентов;

при стаже работы свыше 20 лет - 30 процентов.

2. В стаж работы, дающий право на установление и выплату надбавки, включается время работы как по основной работе, так и по работе по совместительству:

в государственных и коммунальных организациях (учреждениях) здравоохранения Российской Федерации, Украины, СССР и союзных республик СССР, социальной защиты населения (в том числе организациях семьи и детей) независимо от ведомственной подчиненности в государственных и коммунальных учреждениях (организациях, заведениях) независимо от подчиненности при условии, что оплата труда работников осуществлялась в соответствии с условиями оплаты труда медицинских работников государственных и коммунальных учреждений здравоохранения на должностях специалистов с высшим профессиональным (медицинским) образованием, специалистов со средним профессиональным (медицинским) образованием, младшего медицинского персонала, Госсанэпиднадзора;

в органах управления здравоохранения;

на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями организаций независимо от форм собственности;

в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях (организациях) здравоохранения, казенных учреждениях здравоохранения;

время прохождения интернатуры (включая контрактную форму) на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

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

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ, Российской Федерации и Украины, в учреждениях здравоохранения системы КГБ СССР, ФСБ, СБУ, МВД, МЧС

Минюста России и Украины, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск, СВР, Федеральной пограничной службы, Федеральной службы налоговой полиции, ГТК, Федеральной службы по контролю за оборотом наркотиков Российской Федерации и Украины;

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения (в том числе учреждениях семьи и детей) стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

время работы в клиниках - лечебно-профилактических учреждениях (больницах, родильных домах и других учреждениях здравоохранения), входящих в состав высших медицинских образовательных учреждений, медицинских научных организаций, Федерального бюро медико-социальной экспертизы, научно-практических центров медико-социальной экспертизы и реабилитации инвалидов или подчиненных медицинским вузам и научным организациям, являющимся их структурными подразделениями;

время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста при условии, что этому непосредственно предшествовала работа в учреждении здравоохранения и социальной защиты населения (в том числе учреждениях семьи и детей);

в случае, когда ребенок требует домашнего ухода, - период отпуска без сохранения заработной платы длительностью, указанной в медицинской выписке;

время, отведенное на повышение квалификации с отрывом от работы, если работник до и после направления на повышение квалификации работал на должностях врачей или специалистов с базовым и неполным высшим медицинским образованием, в государственных и коммунальных учреждениях здравоохранения;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, ветеранов боевых действий на территории других государств, ветеранов, исполняющих обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и граждан, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более (включается время службы в Вооруженных Силах СССР, Украины, Российской Федерации, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, Украины, Российской Федерации, а

также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата);

время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал на должностях врачей или специалистов с базовым и неполным высшим медицинским образованием, младшего медицинского персонала в коммунальных и государственных учреждениях здравоохранения и в течение трех месяцев после увольнения с военной службы (без учета времени проезда на постоянное место проживания) был принят на работу на одну из указанных должностей в государственном или коммунальном учреждении здравоохранения;

время, когда работник фактически не работал, но за ним согласно законодательству сохранялись рабочее место (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула, вызванного незаконным увольнением или переводом на другую работу).

3. Для определения размера выплаты время работы, указанное в пункте 2 настоящего Порядка, суммируется.

4. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

5. Выплата надбавки за выслугу лет осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время.

6. В случае, когда работник временно замещает отсутствующего работника, надбавка за выслугу лет рассчитывается исходя из оклада по основной должности.

7. Установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

-----

В таких же размерах начисляется надбавка за выслугу лет к часовым ставкам врачей-консультантов (врачей-специалистов), привлекаемых отделениями плановой и экстренной консультативной помощи (станциями санитарной авиации) для оказания экстренной консультативной медицинской помощи, с учетом их стажа работы в учреждениях здравоохранения на врачебных должностях всех наименований, в т.ч. и по совместительству, за время выполнения указанной работы с учетом времени переезда.

Приложение №4  
к Положению об оплате труда работников  
Государственного бюджетного учреждения  
здравоохранения Республики Крым  
«Симферопольская городская детская  
клиническая больница»

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях выплаты сотрудникам**  
**Государственного бюджетного учреждения здравоохранения**  
**Республики Крым «Симферопольская городская**  
**детская клиническая больница»**  
**доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон**  
**обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей**  
**временного отсутствующего работника без освобождения от работы,**  
**определенной трудовым договором**

Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Республики Крым от 28.11.2014 №14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», Постановлением Совета министров Республики Крым от 23.12.2014 №605 «Об оплате труда работников государственных, бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым, в целях выполнения требований статей 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия выплаты всем работникам, состоящим в штате ГБУЗ РК «Симферопольская ГДКБ», а также на работникам, принятым на временную работу в ГБУЗ РК «Симферопольская ГДКБ», за исключением работающих в учреждении по договорам гражданско-правового характера, доплаты, предусмотренной статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена

дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

1.3. Указанная в подпункте 1.2. настоящего Положения дополнительная работа выполняется с письменного согласия работника. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

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

## **2. Порядок выплат доплат**

2.1. Доплаты работникам ГБУЗ РК «Симферопольская ГДКБ», предусмотренные настоящим Положением, осуществляется на основании рапортов (представлений) руководителей структурных подразделений или решения соответствующей комиссии учреждения, письменного согласия работников и оформляются приказами главного врача учреждения.

2.2. Доплаты производятся за увеличение объема работы, то есть выполнение работниками наряду со своей основной работой дополнительной работы по вакантной должности или за временно отсутствующего работника в связи с болезнью, отпуском, длительной командировкой путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, за временное исполнение обязанностей руководителей структурных подразделений, их заместителей и по другим причинам.

## **3. Размер доплат**

3.1. Доплаты работникам ГБУЗ РК «Симферопольская ГДКБ», предусмотренные настоящим Положением, может быть установлена как в твердой денежной сумме, так и в процентах к должностному окладу или заработной плате работника. Размер доплаты может быть ограничен пределами экономии фонда оплаты труда учреждения (структурного подразделения), независимо от числа лиц, между которыми осуществляется соответствующая доплата.

3.2. Конкретный размер доплаты в каждом отдельном случае в зависимости от специфики, сложности, характера поручаемой работы и объема дополнительной работы.

## **4. Заключительные положения**

4.1. Доплаты относятся к выплатам компенсационного характера и учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.



Приложение №5  
к Положению об оплате труда работников  
Государственного бюджетного учреждения  
здравоохранения Республики Крым  
«Симферопольская городская детская  
клиническая больница»

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях установления**  
**выплат (надбавки) стимулирующего характера**  
**работникам ГБУЗ РК**  
**«Симферопольская городская детская клиническая больница»**

Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Республики Крым от 28.11.2014 №14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», Постановлением Совета министров Республики Крым от 23.12.2014 №605 «Об оплате труда работников государственных, бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым, в целях оценки деятельности работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Симферопольская городская детская клиническая больница» (далее – ГБУЗ РК «Симферопольская ГДКБ») и для создания экономической мотивации, максимальной заинтересованности работников в предоставлении качественной и эффективной медицинской помощи.

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение вводится с целью повышения эффективности работы каждого работника, структурных подразделений ГБУЗ РК «Симферопольская городская детская клиническая больница» (далее – Учреждение), материальной заинтересованности работников в получении максимального эффекта от своей деятельности и установления действенного механизма зависимости уровня оплаты труда работников Учреждения от объема и качества предоставляемых социальных услуг.

1.2. Положение распространяется на всех работников, состоящих в штате Учреждения, а также на работников, принятых на временную работу в Учреждение, за исключением работающих на предприятии по договорам гражданско-правового характера.

1.3. Основанием для начисления выплат (надбавки) стимулирующего



характера являются данные бухгалтерской, статистической отчетности и оперативного учета, актов внутренних проверок и других документов, отражающих факт выполнения/невыполнения показателей эффективности и критериев деятельности Учреждения, соблюдения трудовой дисциплины и кодекса профессиональной этики.

1.4. Распределение и установление конкретного размера стимулирующих выплат (надбавок) работника по критериям качества и показателям эффективности производится на основании решений соответствующих экспертных комиссий Учреждения.

1.5. Стимулирующие выплаты (надбавки) устанавливается приказом главного врача Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, средств обязательного медицинского страхования на оплату труда работников Учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников на основании решений соответствующих экспертных комиссий Учреждения.

1.6. Размер и порядок выплат (надбавок) стимулирующего характера главному врачу Учреждения устанавливается приказом исполнительного органа государственной власти Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя (Министерством здравоохранения Республики Крым).

Показатели и критерии стимулирующих выплат (надбавок) главному врачу Учреждения устанавливает исполнительный орган государственной власти Республики Крым, осуществляющий функции и полномочия учредителя (Министерством здравоохранения Республики Крым).

1.7. При установлении медицинским работникам и прочему персоналу выплат за интенсивность и высокие результаты по показателям и критериям эффективности, разработанным Учреждением могут учитываться:

высокое качество работы (положительная динамика достижений);

высокие результаты работы (степень и качество выполнения показателей государственного задания);

применение в работе современных форм и методов работы, использование достижений науки и передового опыта;

участие в инновационной деятельности (наличие собственных научных, методических разработок, рекомендаций, статей и т.п.);

перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

участие в реализации государственных программ Республики Крым;

качественное выполнение отраслевых стандартов и соблюдение протоколов ведения больных;

применение в практической работе новых медицинских технологий;

оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи;

другие показатели качества и высоких результатов труда, свойственные типу Учреждения, его подразделениям, особенностям деятельности категорий работников.

Надбавка за интенсивность труда может устанавливаться медицинским работникам и прочему персоналу в пределах фонда оплаты труда Учреждения при условии обеспечения в полном объеме выплат окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, предусмотренных разделом 5 и стимулирующих выплат, предусмотренных подпунктами 6.2 - 6.5 раздела 6 Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Симферопольская городская детская клиническая больница». Выплаты (надбавки) стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

1.8. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера по итогам работы могут осуществляться за месяц, квартал, полугодие, 9 (девять) месяцев, год. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера работникам Учреждения выплачиваются в день выдачи заработной платы в месяц, следующий за отчетным.

## **2. Порядок установления выплат (надбавок) стимулирующего характера**

2.1. Списки работников на установление выплат (надбавок) стимулирующего характера составляются на основании решения соответствующих экспертных комиссий Учреждения.

2.2. Приказ о начислении выплат (надбавок) стимулирующего характера издает главный врач Учреждения.

2.3. Главный врач имеет право вносить мотивированные изменения и дополнения в представленные для утверждения списки, как по составу, так и по размеру выплат (надбавок) стимулирующего характера с учетом мнения представительного органа (выбранного представителя) работников, а также соответствующих экспертных комиссий Учреждения.

2.4. С целью распределения стимулирующих выплат по критериям качества в Учреждении создаются экспертные комиссии (далее – Комиссии), состав которых утверждается соответствующим приказом по Учреждению. Комиссии являются 2-уровневыми, 1 уровень формируется в структурном подразделении (отделении), 2 уровень – центральная Комиссия Учреждения.

2.5. Основными функциями Комиссии 1 уровня являются:

- оценка выполнения показателей эффективности работниками структурного подразделения;

- оформление решения Комиссии протоколом (ли др. установленным документом);
- ознакомление под роспись работников с оценкой качества их работы.
- подготовка документов на согласование в вышестоящий орган о размере поощрения Главному врачу, его заместителям, главному бухгалтеру.

2.6. Основными функциями Комиссии 2 уровня являются:

- распределение средств к премированию по структурным подразделениям и общебольничному персоналу;
- определение размера премии заместителям главного врач, заведующим отделениями, работникам не входящим в структурные подразделения по утвержденным критериям;
- рассмотрение спорных вопросы от работников по оценке критериев качества;
- оформление проекта приказа о распределении выплат (надбавок) стимулирующего характера.

2.7. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера работникам Учреждения производится с учетом выполнении ими основных показателей и критериев эффективности деятельности различных категорий работников, установленных в разделе 3 настоящего Положения. Выполнение указанных условий может учитываться нарастающим итогом с начала года.

### 3. Показатели и критерии эффективности деятельности ГБУЗ РК СГДКБ», административно-управленческого, медицинского и прочего персонала

3.1. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя главного врача по медицинской части и заместителя главного врача по клинико-экспертной работе:

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Размер выплаты (оценка в баллах)	Периодичность
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Выполнение плановых показателей больницы (госзадание, законченные случаи и прочее)	более 95%	+3	ежемесячно
		90-95%	+2	
		менее 90%	0	

Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Обоснованные жалобы по результатам внутреннего контроля качества оказания и безопасности медицинской помощи	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Удовлетворенность качеством оказания медицинской помощи (по результатам анкетирования, % от числа опрошенных)	60% и более	+1	ежемесячно
		менее 60%	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Участие в конференциях, работе профессиональных обществ, ассоциациях	наличие	+1	ежемесячно
		отсутствие	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Нарушения, выявленные в ходе проверок, проведенных контрольно-надзорными органами	наличие	+1	ежемесячно
		отсутствие	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Результаты экспертной оценки ПМД СМК и ТФОМС РК (наличие штрафных санкций)	отсутствие нарушений	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Ведение документации в медицинских информационных системах	70% и более	+2	ежемесячно
		от 30% до 70%	+1	
		менее 30%	0	

Примечание:

Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы) заместителю главного врача по медицинской части и заместителю главного врача по клинико-экспертной работе не начисляются в следующих случаях:

- выполнение плановых показателей больницы ниже 90%;
- выявление нарушений в ходе проверок контрольно-надзорными органами за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения;
- наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

### 3.2. Показатели и критерии эффективности деятельности врачебного персонала амбулаторно-поликлинической службы:

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Размер выплаты (оценка в баллах*)	Периодичность
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Выполнение плановых показателей отделения (госзадание, законченные случаи и прочее)	100%	+3	ежемесячно
		от 95% до 100%	+2	
		от 90% до 95%	+1	
		менее 90%	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Обоснованные жалобы по результатам внутреннего контроля качества оказания и безопасности медицинской помощи	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Проведение профилактических осмотров	от 95% до 100%	+2	ежемесячно
		от 90% до 95%	+1	
		менее 90%	0	

Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Выполнение плана профилактических прививок	95%	+2	ежемесячно
		от 90% до 95%	+1	
		менее 90%	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Результаты экспертной оценки (наличие штрафов по ведению ПМД) - % случаев отклонения от оплаты из реестров	отсутствие	+1	ежемесячно
		5% и более	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Ведение документации в медицинских информационных системах	70% и более	+2	ежемесячно
		от 30% до 70%	+1	
		менее 30%	0	

**Примечание:**

Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы) врачебному персоналу амбулаторно-поликлинической службы не начисляются в следующих случаях:

- выполнение плановых показателей отделения ниже 90%;
- наличие обоснованных жалоб пациентов;
- наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

\*Стоимость одного балла определяется как соотношение суммы выплаты по критериям эффективности к максимальному общему количеству баллов.

**3.3. Показатели и критерии эффективности деятельности врачебного персонала консультативно-диагностического отделения:**

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Размер выплаты (оценка в баллах*)	Периодичность
----------------------	---	---------------------------	-----------------------------------	---------------

Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Выполнение плановых показателей отделения (госзадание, законченные случаи и прочее)	100%	+3	ежемесячно
		от 95% до 100%	+2	
		от 90% до 95%	+1	
		менее 90%	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Обоснованные жалобы по результатам внутреннего контроля качества оказания и безопасности медицинской помощи	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Проведение профилактических осмотров	от 95% до 100%	+2	ежемесячно
		от 90% до 95%	+1	
		менее 90%	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Нарушение медицинской этики и деонтологии	отсутствие	+2	ежемесячно
		1 и более	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Результаты экспертной оценки (наличие штрафов по ведению ПМД) - % случаев отклонения от оплаты из реестров	отсутствие	+1	ежемесячно
		5% и более	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Ведение документации в медицинских информационных системах	70% и более	+2	Ежемесячно
		от 30% до 70%	+1	

результаты работы)		менее 30%	0	ежемесячно
--------------------	--	-----------	---	------------

**Примечание:**

Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы) врачебному персоналу консультативно-диагностического отделения не начисляются в следующих случаях:

- выполнение плановых показателей отделения ниже 90%;
- наличие обоснованных жалоб пациентов;
- наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

\* Стоимость одного балла определяется как соотношение суммы выплаты по критериям эффективности к максимальному общему количеству баллов.

### 3.4. Показатели и критерии эффективности деятельности врачебного персонала стационара (дневного стационара):

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Размер выплаты (оценка в баллах*)	Периодичность
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Выполнение плановых показателей больницы (госзадание, законченные случаи и прочее)	более 95%	+3	ежемесячно
		90-95%	+2	
		менее 90%	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Обоснованные жалобы по результатам внутреннего контроля качества оказания и безопасности медицинской помощи	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Удовлетворенность качеством оказания медицинской помощи (по результатам анкетирования, % от числа опрошенных)	60% и более	+1	ежемесячно
		менее 60%	0	



Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Участие в конференциях, работе профессиональных обществ, ассоциациях	наличие	+1	ежемесячно
		отсутствие	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Нарушения, выявленные в ходе проверок, проведенных контрольно-надзорными органами	наличие	+1	ежемесячно
		отсутствие	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Результаты экспертной оценки ПМД СМК и ТФОМС РК (наличие штрафных санкций)	отсутствие нарушений	+1	ежемесячно
		1 и более	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Ведение документации в медицинских информационных системах	70% и более	+2	ежемесячно
		от 30% до 70%	+1	
		менее 30%	0	

**Примечание:**

Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы) врачебному персоналу стационара (дневного стационара) не начисляются в следующих случаях:

- выполнение плановых показателей отделения ниже 90%;
- наличие обоснованных жалоб пациентов;
- наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

\* Стоимость одного балла определяется как соотношение суммы выплаты по критериям эффективности к максимальному общему количеству баллов.

**3.5. Показатели и критерии эффективности деятельности среднего медицинского персонала амбулаторно-поликлинической службы:**

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Размер выплаты (оценка в баллах*)	Периодичность
----------------------	---	---------------------------	-----------------------------------	---------------

Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Выполнение плановых показателей отделения (госзадание, законченные случаи и прочее)	100%	+3	ежемесячно
		от 95% до 100%	+2	
		от 90% до 95%	+1	
		менее 90%	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Охват дородовым патронажем Охват дородовым патронажем	более 95%	+1	ежемесячно
		менее 95%	0	ежемесячно
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Охват патронажем детей до 1-го года жизни	более 95%	+1	ежемесячно
		менее 95%	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Выполнение плана профилактических прививок	95%	+2	ежемесячно
		от 90% до 95%	+1	
		менее 90%	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Обоснованные жалобы по результатам внутреннего контроля качества оказания и безопасности медицинской помощи	отсутствие	+1	ежемесячно
		1 и более	0	

Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Ведение документации в медицинских информационных системах	наличие	+1	ежемесячно
		отсутствие	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Наличие медицинской карты ф.26 в регистратуре	от 95% до 100%	+1	ежемесячно
		менее 95%	0	

**Примечание:**

Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы) среднему медицинскому персоналу амбулаторно-поликлинической службы не начисляются в следующих случаях:

- выполнение плановых показателей отделения ниже 90%;
- наличие обоснованных жалоб пациентов;
- наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

\* Стоимость одного балла определяется как соотношение суммы выплаты по критериям эффективности к максимальному общему количеству баллов.

**3.6. Показатели и критерии эффективности деятельности среднего медицинского персонала консультационно-диагностического отделения:**

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Размер выплаты (оценка в баллах*)	Периодичность
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Выполнение плановых показателей отделения (госзадание, законченные случаи и прочее)	100%	+3	ежемесячно
		от 95% до 100%	+2	
		от 90% до 95%	+1	
		менее 90%	0	

Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил по охране труда и пожарной безопасности	отсутствие	+1	ежемесячно
		наличие	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Своевременность выполнения назначения врачей	наличие	+2	ежемесячно
		отсутствие	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Нарушение медицинской этики и деонтологии	отсутствие	+2	ежемесячно
		1 и более	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Участие в конференциях, работе профессиональных обществ, работа в комиссиях	наличие	+2	ежемесячно
		отсутствие	0	

Примечание:

Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы) среднему медицинскому персоналу консультативно-диагностического отделения не начисляются в следующих случаях:

- выполнение плановых показателей отделения ниже 90%;
- наличие обоснованных жалоб пациентов;
- наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

\* Стоимость одного балла определяется как соотношение суммы выплаты по критериям эффективности к максимальному общему количеству баллов.

### 3.7. Показатели и критерии эффективности деятельности среднего медицинского персонала стационар (дневной стационар):

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Размер выплаты (оценка в баллах*)	Периодичность
----------------------	---	---------------------------	-----------------------------------	---------------

Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Выполнение плановых показателей отделения (госзадание, законченные случаи и прочее)	100%	+3	ежемесячно
		от 95% до 100%	+2	
		от 90% до 95%	+1	
		менее 90%	0	ежемесячно
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил по охране труда и пожарной безопасности	отсутствие	+1	ежемесячно
		наличие	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Своевременность выполнения назначения врачей	наличие	+2	ежемесячно
		отсутствие	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Нарушение медицинской этики и деонтологии	отсутствие	+2	ежемесячно
		1 и более	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Участие в конференциях, работе профессиональных обществ, работа в комиссиях	наличие	+2	ежемесячно
		отсутствие	0	

**Примечание:**

Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы) среднему медицинскому персоналу стационара (дневного стационара) не начисляются в следующих случаях:

- выполнение плановых показателей отделения ниже 90%;
- наличие обоснованных жалоб пациентов;
- наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

\* Стоимость одного балла определяется как соотношение суммы выплаты по критериям эффективности к максимальному общему количеству баллов.

### 3.8. Показатели и критерии эффективности деятельности младшего медицинского персонала ГБУЗ РК «СГДКБ»:

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Размер выплаты (оценка в баллах*)	Периодичность
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Выполнение функций по сопровождению и транспортировке больных	соблюдение	+2	ежемесячно
		1 и более случаев нарушения	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил по охране труда и пожарной безопасности	отсутствие	+4	ежемесячно
		наличие	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Нарушение медицинской этики и деонтологии	отсутствие	+2	ежемесячно
		1 и более	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Обоснованные жалобы (с учетом результатов рассмотрения комиссии)	наличие	+2	ежемесячно
		отсутствие	0	

**Примечание:**

Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы) младшему медицинскому персоналу стационара (дневного стационара) не начисляются в следующих случаях:

- наличие обоснованных жалоб пациентов;
- наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

\* Стоимость одного балла определяется как соотношение суммы выплаты по критериям эффективности к максимальному общему количеству баллов.

### 3.9. Показатели и критерии эффективности деятельности немедицинских сотрудников ГБУЗ РК «СГДКБ»:

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Размер выплаты (оценка в баллах*)	Периодичность
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Своевременность и скорость обработки первичных документов, подготовка отчетности	наличие	+3	ежемесячно
		отсутствие	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда и пожарной безопасности	отсутствие	+2	ежемесячно
		наличие	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Выполнение должностных обязанностей в установленные сроки	наличие	+3	ежемесячно
		отсутствие	0	
Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы)	Обоснованные жалобы (с учетом результатов рассмотрения комиссии)	наличие	+2	ежемесячно
		отсутствие	0	

#### Примечание:

Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы) младшему медицинскому персоналу стационара (дневного стационара) не начисляются в следующих случаях:





Приложение №6  
к Положению об оплате труда работников  
Государственного бюджетного учреждения  
здравоохранения Республики Крым  
«Симферопольская городская детская  
клиническая больница»

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании сотрудников**  
**Государственного бюджетного учреждения здравоохранения**  
**Республики Крым «Симферопольская городская**  
**детская клиническая больница»**

Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Республики Крым от 28.11.2014 №14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», Постановлением Совета министров Республики Крым от 23.12.2014 №605 «Об оплате труда работников государственных, бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым, в целях оценки деятельности работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Симферопольская городская детская клиническая больница» (далее – ГБУЗ РК «Симферопольская ГДКБ») и для создания экономической мотивации, максимальной заинтересованности работников в предоставлении качественной и эффективной медицинской помощи.

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение вводится с целью повышения эффективности работы каждого работника, структурных подразделений ГБУЗ РК «Симферопольская ГДКБ», материальной заинтересованности работников в получении максимального эффекта от своей деятельности.
- 1.2. Положение распространяется на всех работников, состоящих в штате ГБУЗ РК «Симферопольская ГДКБ», а также на работников, принятых на временную работу в ГБУЗ РК «Симферопольская ГДКБ», за исключением работающих в учреждении по договорам гражданско-правового характера.
- 1.3. Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерской, статистической отчетности и оперативного учета и т.д..
- 1.4. В ГБУЗ РК «Симферопольская ГДКБ» устанавливаются следующие виды премий:
  - по итогам работы за период (за месяц, квартал, год);

- единовременно за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- к отпуску;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- в связи с юбилейными датами работников проработавших в ГБУЗ РК «Симферопольская ГДКБ» свыше 10 лет: женщины - 55 лет, мужчины – 60 лет;
- работникам, чьи фотографии размещены на Доске Почета;
- работникам, проработавшим в ГБУЗ РК «Симферопольская ГДКБ» более трех лет, являющихся членами профсоюза, и не оформлявшим лист нетрудоспособности в течение одного календарного года;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ;
- за выполнение разовых поручений руководства;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, средств, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- по результатам проведенных государственными органами проверок;
- за подготовку и сдачу квартальной отчетности.

## 2. Порядок премирования

2.1. Премирование работников ГБУЗ РК «Симферопольская ГДКБ» осуществляется на основе достижения количественных и качественных показателей деятельности учреждения (структурного подразделения, конкретного работника), иным показателям и основаниям, предусмотренным настоящим Положением, по представлениям руководителей структурных подразделений или решениям соответствующей экспертной комиссии учреждения.

2.2. Премирование работников может быть осуществлено как всему коллективу, так и его части или отдельным сотрудникам. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации ГБУЗ РК «Симферопольская ГДКБ» и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

2.3. Премияльные выплаты по итогам работы могут производиться при наличии экономии фонда оплаты труда и/или дохода от оказания платных медицинских услуг, при наличии средств.

2.4. Оценку качества и результатов деятельности работников ГБУЗ РК «Симферопольская ГДКБ», исполнения ими своих служебных обязанностей определяет руководитель структурного подразделения или экспертная комиссия учреждения.

2.5. Основанием для премирования является приказ главного врача ГБУЗ РК «Симферопольская ГДКБ», изданный на основании решения экспертной комиссии учреждения или представлений руководителей структурных

подразделений.

2.6. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается выполнение количественных и качественных показателей государственного задания, условий стандартов оказания услуг.

2.7. При премировании за выполнение важных и срочных работ учитывается:

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства;

- итоги работы за определенный период;

- подготовка и проведение важных организационных мероприятий связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

2.8. При премировании также учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе освоение современных методик не медикаментозного лечения, освоение и работа со сложным оборудованием);

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

- своевременность и полнота подготовки отчетности.

2.9. При премировании работников по основаниям независящим от качественных и/или количественных показателей (юбилейные даты и т.д.), премия выплачивается в зависимости от наличия средств в учреждении на эти цели.

2.10. Премииальные выплаты не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

- невыполнение заданий и норм, ухудшение качества работы, нарушение бесперебойной работы оборудования, нарушение технологических и иных инструкций, требований техники безопасности;

- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;

- вина в искажении отчетных данных;

- наличие обоснованных претензий или рекламаций пациентов.

2.11. Начисление премии может быть произведено путем распределения руководителями структурных подразделений или экспертных комиссий общей суммы премиального фонда, выделенного на структурное подразделение, с учетом личного трудового вклада работников результаты деятельности подразделения, с учетом нарушений, замечаний и обоснованных жалоб.

### 3. Размер премий

3.1. Премирование работников ГБУЗ РК «Симферопольская ГДКБ» осуществляется за счет средств экономии по фонду оплаты труда и/или дохода от оказания платных медицинских услуг, при наличии средств.

3.2. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

3.3. Премии максимальным размером не ограничиваются.

#### 4. Заключительные положения

4.1. Премии учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.2. Расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим Положением, относятся к расходам на оплату труда.

4.3. Порядок премирования отдельных категорий работников ГБУЗ РК «Симферопольская ГДКБ» может определяться и другими локальными актами, разработанными в учреждении.

**ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ГБУЗ РК «СИМФЕРОПОЛЬСКАЯ ГДКБ»  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

27 февраля 2018 года

г. Симферополь

№ 4

**О внесении изменения в Коллективный договор  
в части «Оплаты труда».**

По данному вопросу выступил председатель профсоюзного комитета ГБУЗ РК «Симферопольская ГДКБ» Плеханова Н.И. Она зачитала справку по результатам проверки, проведенной Комитетом Крымской республиканской организации Профессионального Союза работников здравоохранения Российской Федерации о выполнении обязательств Коллективного договора в ГБУЗ РК «Симферопольская ГДКБ».

В Коллективном договоре и в Положении об оплате труда в пункте 4.5.1 «Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% оклада.

В соответствии с пунктом 3.2.5 «Отраслевого соглашения по государственным бюджетным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым на 2016-2018 года, заключенного 5 мая 2016 года между Министерством здравоохранения РК и КРОПС РЗ РФ, «Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установить в повышенном размере в соответствии с итоговым классом и подклассом условий труда, но не менее: класс 3.1. – 6%, класс 3.2. – 8%, класс 3.3. – 12%».

Необходимо внести изменения в Коллективный договор в части «Оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, согласно результатов специальной оценки условий труда:

класс 3.1. – 6%, класс 3.2. – 8% (работники рентген кабинета), класс 3.3. – 12% (работники лаборатории).

Выплату осуществлять в I квартале 2018 года.

Профсоюзная конференция ГБУЗ РК «Симферопольская ГДКБ»

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

Внести изменения в Коллективный договор в части «Оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, согласно результатам специальной оценки условий труда:

класс 3.1. – 6%, класс 3.2. – 8%, класс 3.3. – 12%.

Количество человек с классом 3.1. – 426 человек;

с классом 3.2. – 3 человека;

с классом 3.3. – 10 человек.

Председатель ПК ППО ГБУЗ РК  
«Симферопольская ГДКБ»



Н.И. Плеханова

## ВЫПИСКА

из протокола заседания Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта коллективных договоров и заключению коллективного договора №4.

от 24 февраля 2017 г.

Председатель комиссии: главный врач Е.А. Петрова

Члены комиссии:

- Адилгазиева Г. Р. заместитель главного врача по экономическим вопросам
- Древетняк Е. В. инженер по охране труда
- Пивоварова И. А. начальник отдела кадров
- Кузьменко Д. В. юрисконсульт
- Плеханова Н. И. председатель Профсоюзного Комитета

### Повестка дня

1. Об утверждении «Положения об оплате труда работников ГБУЗ РК «СГДКБ».

По первому вопросу выступила председатель профсоюзного комитета Плеханова Н. И. Она зачитала «Положение об оплате труда работников ГБУЗ РК «СГДКБ».

Вопрос об утверждении «Положения об оплате труда работников ГБУЗ РК «СГДКБ» вынесен на голосование.

**Голосовали:**

За – 6

Против - 0

Воздержались – 0

**Решили:** утвердить «Положение об оплате труда работников ГБУЗ РК «СГДКБ». Решение принято единогласно.

Председатель  
комиссии



Е. А. Петрова

30

В данном документе прошито,

пронумеровано и скреплено печатью

70 (семьдесят) листов

Главный врач \_\_\_\_\_ Е. А. Петрова

