

СОГЛАСОВАНО

Регистрационный № 11/2

Председатель Мордовской  
республиканской организации  
Профессионального союза  
работников здравоохранения

Российской Федерации

Л. А. Бульдьева

« 05 » апреля 2023 года



**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
Государственного бюджетного учреждения  
здравоохранения Республики Мордовия  
«Республиканский наркологический  
диспансер»**

(принят на собрании трудового коллектива 09 февраля 2023 года, протокол №1)

Подписи представителей сторон

Главный врач

Д.В. Агмайкин

« 05 » апреля 2023 года

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Н.М. Исупова

« 05 » апреля 2023 года



Стороны договорились внести в коллективный договор следующие изменения и дополнения:

1. В Приложении № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Мордовия «Республиканский наркологический диспансер» раздел 5. «Рабочее время и его использование» изложить в следующей редакции:

#### **«5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ»**

5.1. Организация является многопрофильной: состоит из стационара и поликлинического звена, включающего подразделение дневного стационара.

Медицинский персонал поликлинического звена работает по пятидневной рабочей неделе с предоставлением двух выходных дней – суббота, воскресенье. Работникам поликлиники, участвующим в проведении диспансеризации населения, для которых в соответствии с графиком работы суббота является рабочим днем, второй выходной день предоставляется по желанию работника.

Стационар работает круглосуточно по графикам сменности.

Для работников подразделений, для которых установлен сменный режим рабочего времени, начало и окончание работы, а также перерыв для отдыха и питания устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие. Графики сменности составляются с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за неделю, месяц, квартал или иной учетный период времени. Графики сменности утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа поликлинической службы осуществляется в две смены с 8.00 до 18.00.

- 1-я смена** - начало работы в 8 ч. 00 мин.
- окончание работы в 15 ч. 12 мин.
- 2-я смена** - начало работы в 10 ч. 48 мин.
- окончание работы в 18 ч. 00 мин.

Рабочее время врача-психиатра-нарколога, медицинской сестры, медицинского регистратора в субботу

- начало работы в 8 ч. 00 мин.
- окончание работы в 14 ч. 00 мин.,

с последующим предоставлением выходного дня в понедельник.

Начало работы регистратуры, химико-токсикологической лаборатории и процедурного кабинета **в 8 часов 00 минут.**

5.2. Медицинским работникам, медицинскому психологу, специалисту по социальной работе, медицинскому регистратору, биологу, социальному работнику, сторожу, оператору газовой котельной, повару, кухонному

рабочему предоставляется возможность отдыха и приема пищи продолжительностью до 30 минут непосредственно на рабочем месте, которая включается в рабочее время.

Прочим работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин. с 12 час. 00 мин. до 12 час. 30 мин., который в рабочее время не включается.

5.3 По письменному заявлению работника ему может быть установлен иной график работы.

5.4. Работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени при 5-дневной рабочей неделе (нижеуказанные специалисты и службы работают по 5-дневной рабочей неделе, кабинет профилактики наркологических расстройств, процедурный кабинет и медицинские регистраторы):

а) 30-часовая рабочая неделя (6 ч. в день)

врач - рентгенолог;

рентгенолаборант;

санитар рентгеновского кабинета.

б) 36 – часовая рабочая неделя (7ч. 12 мин. в день):

медицинские работники всех структурных подразделений (в т.ч. медицинские психологи, специалисты по социальной работе, биолог)

заведующий химико-токсикологической лабораторией;

врач клинической лабораторной диагностики;

фельдшер-лаборант;

санитарка.

в) 39-часовая рабочая неделя (7 ч. 48мин. в день)

- врач-статистик;

- медицинская сестра диетическая;

- медицинский дезинфектор;

- врач-методист;

- медицинский регистратор архива.

г) 40-часовая рабочая неделя (8 часов в день) – прочие работники.

5.5. Запрещается в рабочее время:

- отвлекать работника от его непосредственной работы, вызывать или снимать с работы.

5.6. Созыв собраний, заседаний и всякого рода совещаний по общественным делам производится по согласованию профсоюзного комитета с администрацией за 10 календарных дней.

5.7 Время начала работы и ее окончание при пятидневной рабочей неделе устанавливается следующее:

5.7.1. Для заведующих отделений, старших медицинских сестер (наркологического, отделение неотложной наркологической помощи №2, отделения реанимации и интенсивной терапии, приемного покоя), врача-

физиотерапевта, медсестры физиотерапевтического кабинета; врача, медицинской сестры кабинета функционально диагностики.

**начало работы** 8 час. 00 мин.

**окончание работы** 15 час. 12 мин.

5.7.2. Для врачей и средних медицинских работников наркологических отделений, врача – невролога, врача – эпидемиолога, для помощника врача – эпидемиолога, медицинского дезинфектора:

**начало работы** 8 час. 00 мин.

**окончание работы** 15 час. 12 мин.

5.7.3. Для врача-рентгенолога, рентгенолаборанта, санитарки рентгеновского кабинета.

**начало работы** 8 час. 00 мин.

**окончание работы** 14 час. 00 мин.

5.7.4. Для биолога клинико-диагностической лаборатории, фельдшера-лаборанта, санитарки.

**начало работы** 8 час. 00 мин.

**окончание работы** 15 час. 12 мин.

5.7.5. Для кастелянши, заведующей прачечной, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, работающих по пятидневной рабочей неделе:

**начало работы** 8 час. 00 мин.

**окончание работы** 16 час. 30 мин.

перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин. с 12 час. 00 мин. до 12 час. 30 мин., который в рабочее время не включается.

5.7.6. Для административно-управленческого персонала, общепольничного немедицинского персонала, административно-хозяйственного отдела (кроме сторожа), котельной (кроме оператора газовой котельной):

**начало работы** 8 час. 00 мин.

**окончание работы** 16 час. 30 мин.

перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин. с 12 час. 00 мин. до 12 час. 30 мин., который в рабочее время не включается.

5.7.7. Для водителей автомобиля:

Устанавливается 40-часовая рабочая неделя при суммированном учете рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц. При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 10 часов, но не более 2х раз в неделю. Увеличение работы в какие-либо дни или неделю компенсируется уменьшением рабочего времени в другой день или неделю учетного периода.

Водителям, осуществляющим перевозки для учреждений здравоохранения, продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена работодателем до 12 часов (приказ Министерства транспорта от 16.10.2020 г. № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей»).

Перерыв между частями рабочего дня (смены) устанавливается не позже, чем через 5 часов после начала работы.

Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин. с 12 час. 00 мин. до 12 час. 30 мин., который в рабочее время не включается.

## ПОЛИКЛИНИКА

### **Заведующий отделением, врач-психиатр-нарколог**

начало работы	8 час.00 мин.
окончание работы	15 час.12 мин.

### **Врач-психиатр-нарколог**

#### 1 смена

начало работы	8 час.00 мин.
окончание работы	15 час. 12 мин.

#### 2 смена

начало работы	10 час. 48 мин.
окончание работы	18 час. 00 мин.

### **Медицинская сестра (фельдшер)**

#### 1 смена

начало работы	8 час. 00 мин.
окончание работы	15 час.12 мин.

#### 2 смена

начало работы	10 час. 48 мин.
окончание работы	18 час. 00 мин.

### **Медицинская сестра процедурной**

начало работы	8 час. 00 мин.
окончание работы	18 час.00 мин.

### **Специалист по социальной работе, медицинский психолог, врач-психотерапевт, врач-психиатр**

начало работы	8 час. 00мин.
окончание работы	15 час.12 мин.

### **Статистик, кастелянша, уборщики служебных помещений**

начало работы	8 час. 00 мин.
окончание работы	16 час.30 мин.

## **Кабинет функциональной диагностики**

### **Врач функциональной диагностики**

начало работы	8 час. 00 мин.
окончание работы	15 час. 12 мин.

### **Медицинская сестра**

начало работы	8 час. 00 мин.
окончание работы	15 час. 12 мин.

## **Клинико-диагностическая лаборатория**

## **биолог**

начало работы	8 час. 00 мин.
окончание работы	15 час. 12 мин.

## **фельдшер – лаборант**

начало работы	8 час. 00 мин.
окончание работы	8 час.00 мин.

по графику (сутки через трое) - чередование смен

## **санитар**

начало работы	8 час.00 мин.
окончание работы	18 час. 00 мин.

по графику (два дня через два дня) - чередование смен

Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

## **Кабинет профилактики наркологических расстройств**

### **Врач-психиатр-нарколог**

начало работы	8 час. 00 мин.
окончание работы	15 час. 12 мин.

## **Организационно-методический отдел**

### **врач-психиатр-нарколог**

начало работы	8 час.00 мин.
окончание работы	15 час.12 мин.

### **врач-методист, врач-статистик**

начало работы	8 час.00 мин.
окончание работы	15 час.12 мин.

### **статистик**

начало работы	8 час.00 мин.
окончание работы	16 час.30 мин.

перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин.с 12 час. 00 мин. до 12 час. 30 мин., который в рабочее время не включается (для статистика).

## **Отделение медицинского освидетельствования на состояние опьянения**

### **заведующий отделением врач-психиатр-нарколог**

начало работы	8 час.00 мин.
окончание работы	15 час.12 мин.

### **врач-психиатр-нарколог, медицинская сестра (фельдшер)**

начало работы	8 час.00 мин.
окончание работы	8 час. 00 мин.

по графику (сутки через трое) - чередование смен

Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику

**врач-терапевт, врач-невролог, врач судебно-психиатрический эксперт**

начало работы 8 час.00 мин.  
окончание работы 15 час.12 мин.

**уборщик служебных помещений**

начало работы 8 час. 00 мин.  
окончание работы 16 час.30 мин.

выходные дни суббота, воскресенье.

перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин. с 12 час. 00 мин. до 12 час. 30 мин., который в рабочее время не включается (для уборщиков служебных помещений).

**Дневной стационар с анонимной службой (анонимный кабинет, выездная наркологическая бригада)**

**Заведующий отделением (врач-психиатр-нарколог)**

**врач-психиатр-нарколог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра процедурной**

начало работы 8 час. 00 мин.  
окончание работы 15 час.12 мин.

**кабинет анонимной помощи**

**врач-психиатр-нарколог, медицинская сестра процедурной**

начало работы 8 час.00мин.  
окончание работы 19 час. 00 мин.

по графику (два дня через два дня) - чередование смен

Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику

**уборщик служебных помещений**

начало работы 8 час.00 мин.  
окончание работы 16 час. 30 мин.

перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин.с 12 час. 00 мин. до 12 час. 30 мин., который в рабочее время не включается (для уборщиков служебных помещений).

**выездная наркологическая бригада**

**врач-психиатр-нарколог, медицинская сестра, водитель**

начало работы 8 час. 00 мин.  
окончание работы 20 час. 00 мин.

по графику (два дня через два) - чередование смен

Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

**Отдел обслуживания детско-подросткового населения**

**заведующий отделом - врач-психиатр-нарколог, врач-психиатр-нарколог, медицинский психолог, медицинская сестра (фельдшер)**

начало работы 8 час.00 мин.

окончание работы

15 час.12 мин.

## **Химико-токсикологическая лаборатория**

**заведующий лабораторией врач клинической лабораторной диагностики,  
врач клинической лабораторной диагностики, фельдшер-лаборант**

начало работы

8 час.00 мин.

окончание работы

15 час.12 мин.

### **санитар**

начало работы

8 час.00 мин.

окончание работы

15 час. 12 мин.

## **Регистратура**

### **медицинский регистратор**

I смена

начало работы

8 час. 00 мин.

окончание работы

15 час. 12 мин.

II смена

начало работы

10 час. 48 мин.

окончание работы 18 час. 00 мин.

## **Отделение неотложной наркологической помощи №2**

**заведующий отделением врач-психиатр-нарколог, врач-психиатр-  
нарколог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра процедурной,  
медицинский психолог, сестра-хозяйка, врач-терапевт, врач-невролог**

начало работы

8 час. 00 мин.

окончание работы

15 час. 12 мин.

**врач-психиатр-нарколог, медицинская сестра палатная, санитар,  
медицинская сестра приемного покоя**

начало работы

8 час. 00 мин.

окончание работы

8 час. 00 мин.

по графику (сутки через трое) - чередование смен

### **буфетчицы**

начало работы

8 час. 00 мин.

окончание работы

16 час.30мин.

Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин.с 12 час. 00 мин. до 12 час. 30 мин., который в рабочее время не включается (для буфетчиц).

## **Отделение интенсивной терапии и реанимации**

**заведующий отделением врач-анестезиолог-реаниматолог, врач-  
трансфузиолог, врач-токсиколог, старшая медицинская сестра**



начало работы	8 час. 00 мин.
окончание работы	15 час. 12 мин.

**врач-анестезиолог-реаниматолог, медицинская сестра - анестезист,  
медицинская сестра палатная, санитар**

начало работы	8 час. 00 мин.
окончание работы	8 час.00 мин.

по графику (сутки через трое) - чередование смен

Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

### **Наркологическое отделение №3**

**заведующий отделением врач-психиатр-нарколог, врач-психиатр-нарколог,  
старшая медицинская сестра, медицинская сестра процедурной, сестра  
хозяйка, специалист по социальной работе, социальный работник, врач-  
психотерапевт, медицинский психолог**

начало работы	8 час. 00 мин.
окончание работы	15 час. 12 мин.

**медицинская сестра палатная, санитар**

начало работы	8 час. 00мин.
окончание работы	8 час.00 мин.

по графику (сутки через трое) - чередование смен

Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику

**буфетчицы**

начало работы	8 час. 00 мин.
окончание работы	16 час. 30мин.

Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин.с 12 час. 00 мин. до 12 час. 30 мин., который в рабочее время не включается (для буфетчиц).

### **Наркологическое отделение №4**

**Заведующий отделением врач-психиатр-нарколог, врач-психиатр-  
нарколог, врач-инфекционист, старшая медицинская сестра, медицинская  
сестра процедурной, сестра- хозяйка, медицинский психолог**

начало работы	8 час. 00 мин.
окончание работы	15 час. 12 мин.

**медицинская сестра палатная, санитар,**

начало работы	8 час. 00 мин.
окончание работы	8 час.00 мин.

по графику (сутки через трое) - чередование смен

**буфетчицы**

начало работы	8 час. 00мин.
окончание работы	16 час. 30 мин.

Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику  
перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин. с 12 час. 00  
мин. до 12 час. 30 мин., который в рабочее время не включается (для  
буфетчиц).

## **Наркологическое отделение №5**

**Заведующий отделением врач-психиатр-нарколог, врач-психиатр-  
нарколог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра процедурной,  
сестра- хозяйка, медицинский психолог**

начало работы	8 час. 00 мин.
окончание работы	15 час. 12 мин.

**медицинская сестра палатная, санитар**

начало работы	8 час. 00 мин.
окончание работы	8 час. 00 мин.

по графику (сутки через трое) - чередование смен

**буфетчицы**

начало работы	8 час. 00 мин.
окончание работы	16 час. 30 мин.

Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику  
перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин. с 12 час. 00  
мин. до 12 час. 30 мин., который в рабочее время не включается (для  
буфетчиц).

## **Отделение медицинской реабилитации для лиц с наркологическими расстройствами**

**Заведующий отделением врач-психиатр-нарколог, врач-психотерапевт,  
старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, специалист  
по социальной работе, медицинский психолог**

начало работы	8 час. 00 мин.
окончание работы	15 час. 12 мин.

**Социальные работники**

начало работы	17 час. 00 мин.
---------------	-----------------

окончание работы	8 час. 00 мин.
------------------	----------------

по графику (два дня через два) - чередование смен

**буфетчица, уборщик служебных помещений**

начало работы	8 час. 00 мин.
окончание работы	16 час. 30 мин.

Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику  
перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин. с 12 час. 00  
мин. до 12 час. 30 мин., который в рабочее время не включается (для буфетчиц  
и уборщиков служебных помещений).

## **Административно-управленческий персонал**

### **главный врач**

начало работы	8 час.00 мин.
окончание работы	16 час.30 мин.

**заместители главного врача по медицинской части, по организационно-методической и консультативной работе, по гражданской обороне и мобилизационной работе:**

начало работы	8 час.00 мин.
окончание работы	16 час.30 мин.

**начальник хозяйственного отдела, начальник планово-экономического отдела, главный бухгалтер, начальник отдела кадров, начальник котельной, начальник отдела информации, начальник отдела материально-технического снабжения:**

начало работы	8 час.00 мин.
окончание работы	16 час.30 мин.

Перерыв для отдыха и приема пищи с 12 час. 00 мин. до 12 час. 30 мин.- в рабочее время не включается.

## **Общепольничный медицинский персонал**

**врач-терапевт, врач-невролог, врач-эпидемиолог, врач-физиотерапевт, врач ультразвуковой диагностики, врач-акушер-гинеколог, врач-психиатр, врач по лечебной физкультуре, главная медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по физиотерапии, медицинский дезинфектор, помощник врача-эпидемиолога**

начало работы	8 час.00 мин.
окончание работы	15 час. 12 мин.

## **Рентгенкабинет**

### **Врач-рентгенолог**

начало работы	8 час. 00 мин.
окончание работы	14 час. 00 мин.

### **рентгенолаборант**

начало работы	8 час. 00 мин.
окончание работы	14 час. 00 мин.

### **санитар**

начало работы	8 час. 00 мин.
окончание работы	14 час. 00 мин.

## **Общепольничный немедицинский персонал**

**Главный инженер, экономист, экономист по финансовой работе, бухгалтер, юрисконсульт, специалист по кадрам, делопроизводитель, секретарь руководителя, администратор**

начало работы	8 час.00 мин.
окончание работы	16 час.30 мин.

Перерыв для отдыха и приема пищи с 12 час. 00 мин. до 12 час. 30 мин.- в рабочее время не включается.

## **Информационно-технический отдел**

**Программист, системный администратор:**

начало работы	8 час. 00 мин.
окончание работы	16 час. 30 мин.

## **Административно-хозяйственный отдел**

**Заведующий складом, кладовщик, агент по снабжению, специалист по охране труда, плотник, слесарь-сантехник, уборщик служебных помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, архивариус, гардеробщик, уборщик территории, механик, техник.**

начало работы	8 час. 00 мин.
окончание работы	16 час. 30 мин.

**Сторож**

начало работы	8 час. 00 мин.
окончание работы	8 час. 00 мин.

по графику (сутки через трое) - чередование смен

Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Возможность отдыха и приема пищи продолжительностью до 30 минут непосредственно на рабочем месте, которая включается в рабочее время.

## **Котельная**

**Слесарь по контрольно-измерительным приборам, слесарь по ремонту оборудования котельной, аппаратчик химводоочистки**

начало работы	8 час. 00 мин.
окончание работы	16 час. 30 мин.

**Оператор газовой котельной**

начало работы	8 час. 00 мин.
окончание работы	8 час. 00 мин.

по графику – чередование смен

Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику

Возможность отдыха и приема пищи продолжительностью до 30 минут непосредственно на рабочем месте, которая включается в рабочее время.

## **Пищеблок**

### **Повар, кухонный рабочий**

начало работы	6 час. 00 мин.
окончание работы	18 час. 00 мин.

по графику (два дня через два) - чередование смен

Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Возможность отдыха и приема пищи продолжительностью до 30 минут непосредственно на рабочем месте, которая включается в рабочее время.

5.8 На непрерывных работах сменщику запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник обязан сообщить об этом непосредственному руководителю, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.9 Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсикологического опьянения, работодатель не допускает к работе (отстраняет от работы) в данный рабочий день (смену).

5.10 По заявлению работника допускается выполнение работником по месту основной работы другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работник вправе заключать трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

5.11 Применение сверхурочных работ работодателем может производиться в исключительных случаях, в порядке и пределах, предусмотренных трудовым законодательством. Привлечение к сверхурочной работе возможно только в порядке, предусмотренном статьей 99 Трудового кодекса РФ. Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.12 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения. Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится по письменному распоряжению руководителя.»

Данные изменения и дополнения вступают в силу с 05 апреля 2023 года.

2. Приложение № 2 «Перечень должностей работников и конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска» изложить в следующей редакции:

Приложение № 2

**ПЕРЕЧЕНЬ  
должностей работников и конкретная продолжительность  
дополнительного оплачиваемого отпуска**

№ п/п	Должность	Дополнительный отпуск в календарных днях	Продолжительность отпуска (к. д.)
<b>I За ненормированный рабочий день</b>			
1.	Главный инженер	3	31
2.	Главный бухгалтер	3	31
3.	Начальник отдела кадров	3	31
4.	Начальник котельной	3	31
5.	Начальник планово-экономического отдела	3	31
6.	Начальник хозяйственного отдела	3	31
7.	Начальник отдела материально-технического снабжения	3	31
8.	Водитель автомобиля (руководителя)	3	31
9.	Заместитель главного врача по гражданской обороне и мобилизационной работе	3	31
<b>II За вредные условия труда</b>			
10.	Главный врач	35	63
	Заместители главного врача:		
11.	По медицинской части	35	63
12.	По организационно-методической и консультативной работе	35	63
13.	Главная медицинская сестра	28	56
14.	Медицинский дезинфектор	14	42
15.	Повар	14	42
16.	Кухонный рабочий	14	42
17.	Сестра-хозяйка	14	42
18.	Машинист по стирке спецодежды	7	35
19.	Аппаратчик химводоочистки	14	42
20.	Медицинская сестра диетическая	14	42
21.	Биолог	21	49
22.	Врач клинической лабораторной диагностики	21	49
23.	Фельдшер-лаборант	21	49
24.	Санитарка ХТЛ и КДЛ	21	49
25.	Врач-психиатр-нарколог	35	63

26.	Врач-психотерапевт	35	63
27.	Врач-терапевт	35	63
28.	Врач-невролог	35	63
29.	Врач-физиотерапевт	35	63
30.	Врач-ультразвуковой диагностики	35	63
31.	Врач-психиатр	35	63
32.	Врач-рентгенолог	35	63
33.	Врач функциональной диагностики	35	63
34.	Врач-анестезиолог-реаниматолог	35	63
35.	Заведующие отделением	35	63
36.	Старшие медицинские сестры	35	63
37.	Медицинские сестры	35	63
38.	Медицинские психологи	35	63
39.	Специалисты по социальной работе	35	63
40.	Социальные работники	35	63
41.	Фельдшер	35	63
42.	Медицинские регистраторы	14	42
43.	Рентгенолаборант	35	63
44.	Санитарки	35	63
45.	Врач-эпидемиолог	14	42
46.	Помощник врача-эпидемиолога	14	42
47.	Медицинские сестры-анестезисты	35	63
48.	Врач-токсиколог	35	63
49.	Медицинская сестра по физиотерапии	35	63
50.	Буфетчица	14	42
51.	Врач-акушер-гинеколог	35	63
52.	Медицинские сестры процедурные	35	63
53.	Врач-трансфузиолог	35	63
54.	Врач-судебно-психиатрический эксперт	35	63

Данные изменения и дополнения вступают в силу с 05апреля 2023 года.

3. Приложение № 3«Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Мордовия «Республиканский наркологический диспансер»изложить в следующей редакции:

**Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Мордовия «Республиканский наркологический диспансер»**

#### 1. Общие вопросы

1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Мордовия «Республиканский наркологический диспансер» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Законом Республики Мордовия от 27 октября 2008 г. N 95-3 "Об основах организации оплаты труда работников государственных учреждений Республики Мордовия";
- Постановлением Правительства Республики Мордовия от 2 сентября 2015г. N 508 "О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Мордовия";
- Постановлением Правительства Республики Мордовия от 29 октября 2008г. N 482 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Мордовия по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих";
- Постановлением Правительства РМ от 29.10.2008 N 485 (ред. от 22.12.2014) "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Мордовия, занятых в сфере предоставления социальных услуг»;

и включает в себя:

условия оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения (далее - учреждения), в том числе перечень, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

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

3. Заработная плата работников учреждений предельными размерами не ограничивается.

4. Условия оплаты труда, включая размеры должностного оклада работника, выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов, служащих и общеотраслевые профессии рабочих, иные должности устанавливаются настоящим Положением.

6. Оплата труда работников учреждений по должности, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат, не может быть менее установленного минимального размера оплаты труда.

Месячная заработная плата работника учреждения, работающего в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

7. Фонд оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке государственному бюджетному учреждению из республиканского бюджета Республики Мордовия, государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников учреждений (включая руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) независимо от источников формирования фонда оплаты труда учреждения.



8. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 40%.

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

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

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

Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала работников Учреждения по согласованию с Министерством здравоохранения Республики Мордовия установлен в приложении 1 к настоящему Положению.

9. Оплата труда работников других учреждений и организаций, привлекаемых для проведения консультаций, экспертиз, оказания медицинской помощи и иной работы, производится также на условиях договорных отношений согласно действующему законодательству.

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

### **2.1. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников**

10. Заработная плата медицинских работников учреждения состоит из базового оклада и доплаты по занимаемой должности, составляющих должностной оклад работника, а также компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Базовые оклады медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) в размерах, установленных Указом Главы Республики Мордовия.

ПКГ утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

11. Доплата по занимаемой должности устанавливается в следующих размерах:

Перечень должностей	Размер доплаты по занимаемой должности, рублей
1	2
Должности, отнесенные к ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Санитар, Сестра-хозяйка	5 839
Должности, отнесенные к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
1 квалификационный уровень	
Медицинский регистратор, Медицинский дезинфектор	6 417
2 квалификационный уровень	
Рентгенолаборант Медицинская сестра диетическая, Помощник врача –эпидемиолога	7 265
3 квалификационный уровень	
Медицинская сестра, Медицинская сестра палатная , Медицинская сестра по физиотерапии, Фельдшер-лаборант	8 112
4 квалификационный уровень	

Фельдшер, Медицинская сестра процедурной Медицинская сестра-анестезист	8 959
5 квалификационный уровень  Старшая медицинская сестра	9 807
Должности, отнесенные к ПКГ "Врачи и провизоры"	
1 квалификационный уровень  Врач-интерн	11 504
2 квалификационный уровень  Врачи-специалисты: Врач-психиатр-нарколог, Врач-терапевт, Врач-невролог, Врач-стоматолог, Врач по лечебной физкультуре, Врач клинической лабораторной диагностики, Врач-статистик, Врач – акушер-гинеколог, Врач-эпидемиолог, Врач-хирург, Врач-рентгенолог, Врач-психотерапевт, Врач-физиотерапевт, Врач-психотерапевт, Врач функциональной диагностики, Врач-физиотерапевт, Врач ультразвуковой диагностики Врач-психиатр	12 031

Врач-методист Врач-судебно-психиатрический эксперт	
3 квалификационный уровень  Врачи специалисты стационарных подразделений: Врач психиатр-нарколог Врач-трансфузиолог Врач-токсиколог	12 557
4 квалификационный уровень  Врач анестезиолог-реаниматолог	13 111
Должности, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"	
1 квалификационный уровень  Заведующий структурного подразделения, осуществляющего медицинскую деятельность, Заведующий структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и другое) медицинской организации- врач-специалист	13 608
2 квалификационный уровень	14 135

12. Размер доплаты по занимаемой должности может быть снижен при изменении размеров базовых окладов.

13. Должностные оклады работников по должности главной медицинской сестры, главной акушерки, главного фельдшера устанавливаются на 40% - 50% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

14. С учетом условий труда медицинским работникам учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4, подразделом 4.1. настоящего Положения.

15. Медицинским работникам учреждения, выплачиваются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5, подразделом 5.1. настоящего Положения.

## **2.2. Порядок и условия оплаты труда с работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг**

16. Базовые должностные оклады по должностям работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг и иных работников устанавливаются в соответствии с Приложением 4 Указа Главы Республики Мордовия на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ).

17. Работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к базовым окладам:

повышающий коэффициент по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент.

18. Размеры повышающих коэффициентов по должностям работников учреждений здравоохранения, включенных в ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»:

<i>1 квалификационный уровень</i>	
Социальный работник	0,21
<i>2 квалификационный уровень</i>	
Биолог, Медицинский психолог, Специалист по социальной работе	0,35

19. Персональный повышающий коэффициент работникам учреждений может устанавливаться с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника. Размер повышающего коэффициента до 3,0.

20. С учетом условий труда работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг и иным работникам учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 подразделом 4.2. настоящего Положения.

21. Работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг и иным работникам учреждения, выплачиваются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5, подразделом 5.2. настоящего Положения.

### **2.3. Порядок и условия оплаты труда работников по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих**

22. Базовые оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с Указом Главы Республики Мордовия на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н (зарегистрирован Минюстом России 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858).

23. Положением предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к базовым окладам:

повышающий коэффициент по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент за объем услуг.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу

24. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням ПКГ:

<b>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
Агент по снабжению; делопроизводитель; кассир; архивариус, статистик	0,05
<i>2 квалификационный уровень</i>	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,10
<b>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
Администратор; секретарь руководителя; техник	0,10
<i>2 квалификационный уровень</i>	
Заведующий складом	0,00
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	0,20

<i>3 квалификационный уровень</i>	
Начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	0,00 0,30
<i>4 квалификационный уровень</i>	
Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,40
<i>5 квалификационный уровень</i>	
Главные специалисты	0,50
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
Бухгалтер; экономист по финансовой работе; экономист; инженер; специалист по охране труда; программист; специалист по кадрам; юрисконсульт По решению тарификационной комиссии	0,00 0,10
<i>2 квалификационный уровень</i>	
Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория По решению тарификационной комиссии	0,10 0,20
<i>3 квалификационный уровень</i>	
Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория По решению тарификационной комиссии	0,20 0,30
<i>4 квалификационный уровень</i>	
Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» По решению тарификационной комиссии	0,30 0,40
<i>5 квалификационный уровень</i>	
Главные специалисты	0,50
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»</b>	

<i>1 квалификационный уровень</i>	
Начальник отдела кадров; Начальник отдела информации; Начальник планово-экономического отдела; Начальник отдела материально-технического снабжения; Начальник котельной	0,10
<i>2 квалификационный уровень</i>	
Главный	0,20
<i>3 квалификационный уровень</i>	
Директор	0,30

25. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам, занимающим общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента для руководителей, специалистов и служащих – до 3,0.

26. С учетом условий труда работникам ГБУЗ РМ «РНД», занимающим общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4, подразделом 4.3. настоящего Положения.

27. Работникам ГБУЗ РМ «РНД», занимающим общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, выплачиваются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5, подразделом 5.2. настоящего Положения.

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

##### **осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих**

28. Базовые оклады по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с Указом Главы Республики Мордовия на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ).

29. Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к базовым окладам:

повышающий коэффициент по профессиональной деятельности;

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

повышающий коэффициент за классность водителям автомобиля.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат





слесарь по контрольно-измерительным работам;	0,00
оператор газовой котельной;	
слесарь по ремонту оборудования котельных	0,20

31. Персональный повышающий коэффициент устанавливается рабочим с учетом уровня их профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента для профессий рабочих – до 3,0.

32. Повышающий коэффициент за классность водителю автомобиля устанавливается руководителем Учреждения на основании заключения квалификационной (аттестационной) комиссии о присвоении класса квалификации.

Присвоение класса квалификации производится исходя из наличия в водительском удостоверении отметок на право управления соответствующими категориями транспортных средств и стажа работы в качестве водителя:

водитель 1 класса - при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок в графах "В", "С", "Д", "Е" и стажа работы в качестве водителя не менее трех лет;

водитель 2 класса - при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок в графах "В", "С", "Е" или "В", "С", "Д" и стажа работы в качестве водителя не менее двух лет.

Размер повышающего коэффициента к окладу – 0,25 и 0,10 соответственно.

33. С учетом условий труда работникам Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4, подразделом 4.3. настоящего Положения.

34. Работникам Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, выплачиваются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5, подразделом 5.3. настоящего Положения.

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

35. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором. Размеры должностных окладов руководителей учреждений утверждаются приказом Министра здравоохранения Республики Мордовия с учетом группы по оплате труда, к которой отнесено учреждение.

Заработная плата руководителя учреждения определяется трудовым договором с учетом соблюдения предельного соотношения средней заработной платы руководителя государственного учреждения и средней заработной платы работников возглавляемого им государственного учреждения, установленного Правительством Республики Мордовия на календарный год.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителя государственного учреждения и средней заработной платы работников возглавляемого им государственного учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда, к которой отнесено учреждение.

Группы по оплате труда руководителей учреждений здравоохранения устанавливаются в зависимости от типа учреждения, планового количества коек (с учетом коек в дневных стационарах) и иных объемных показателей деятельности.

Группы по оплате труда руководителей учреждений приведены в приложении 2.

36. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 15% ниже должностного оклада руководителя.

Размеры окладов главного бухгалтера устанавливаются на 20% ниже должностного оклада руководителя.

37. Виды, условия и порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера руководителям подведомственных учреждений, утвержденного Министром здравоохранения Республики Мордовия.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру осуществляются в пределах фонда оплаты труда, формируемого исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке Учреждению из республиканского бюджета Республики Мордовия, государственных внебюджетных фондов и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

38. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются на основании приказа Министра здравоохранения Республики Мордовия.

39. С учетом условий труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

40. С учетом условий труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения в размерах, не превышающих установленные положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера руководителям подведомственных учреждений, утвержденного Министром здравоохранения Республики Мордовия.

41. Стимулирующие выплаты руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачиваются по основной занимаемой должности.

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

##### **4.1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера медицинским работникам**

42. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера выплачиваются как по основной должности, так и по должности, замещаемой в порядке совместительства.

43. Работникам учреждений могут быть предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

выплата за специфику деятельности.

44. Компенсационные выплаты определяются трудовым договором с работником.

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах от должностного оклада. Размер указанных выплат определяется путем умножения должностного оклада на соответствующий процент выплаты и не образует новый оклад.

Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы производятся от должностного оклада временно отсутствующего работника.

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

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора.

45. Повышенная оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в размере не менее 4% должностного оклада, установленного для работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Размеры повышенной оплаты труда работникам устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

46. Размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, устанавливаются в соответствии со статьей 22 Закона Российской Федерации от 2 июля 1992 г. N 3185-I "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании", статьей 22 Федерального закона от 30 марта 1995 г. N 38-ФЗ "О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)" и статьей 15 Федерального закона от 18 июня 2001 г. N 77-ФЗ "О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации".

Размеры компенсационных выплат медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека и с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, а также непосредственно участвующим

в оказании противотуберкулезной помощи, устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда иным работникам учреждений, оказывающих медицинскую помощь, указанную в абзаце первом настоящего пункта, осуществляется по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Выплаты за работу в особо тяжелых и опасных для здоровья условиях труда устанавливается в размере 20 и 15 процентов базового оклада (ставки) согласно Перечню учреждений, структурных подразделений и должностей с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на повышение окладов.

47. Перечень должностей работников, которым устанавливаются выплаты в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Работникам других учреждений (подразделений), не предусмотренным указанным перечнем, привлекаемым для проведения консультаций, экспертизы, оказания медицинской помощи и другой работы в учреждения (подразделения), оплата производится за фактически отработанное время с учетом выплат за работу в особых условиях в установленном порядке.

48. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности).

Доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности).

При назначении работника главным внештатным специалистом Министерства здравоохранения Республики Мордовия ему устанавливается ежемесячная доплата за увеличение объема работы в размере 30% от должностного оклада соответствующего специалиста.

Доплата при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности).

49. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Рекомендуемый размер доплаты - не менее 20% части должностного оклада за час работы, но не более 40% (для служб, оказывающих экстренную помощь). Перечень отделений и должностей утверждается руководителем Учреждения и определен в приложении 4.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

50. Размер повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. При этом выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются в одинарном размере. Не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада,

если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. При этом выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются в одинарном размере;

не менее одинарной части должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. При этом выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются в одинарном размере. Не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. При этом выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются в одинарном размере.

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

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

52. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждений в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

53. Надбавка за специфику деятельности устанавливается:

врачам анестезиологам-реаниматологам, в размере 4000 рублей из расчета на 1 основную занимаемую должность, медицинским сестрам и медицинским сестрам палатным отделений и палат анестезиологии и реанимации, реанимации и интенсивной терапии в размере 1000 рублей из расчета на основную занимаемую должность ежемесячно. В случае если работник отработал неполный месяц (был в отпуске, на учебе, в период временной нетрудоспособности и т. д.), надбавка производится за фактически отработанное время.

#### **4.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг**

54. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

55. Работникам Учреждения предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (далее - выплата за вредность);

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата при расширении зон обслуживания;

доплата при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

повышенная оплата за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

Компенсационные выплаты устанавливаются в абсолютной величине или в процентах от базового оклада. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы производится от базового оклада временно отсутствующего работника.

Доплата за совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы, определенной трудовым договором, производится по вакантным должностям, предусмотренным в штатном расписании, с письменного согласия работника и оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора.

56. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается и производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда.

Перечень подразделений и должностей работников, которым устанавливаются выплаты в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, а также размеры выплат утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом, устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности).

Доплата за расширение зон обслуживания, увеличения объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности).

Доплата при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности).

57. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый размер повышенной оплаты - не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Перечень отделений и должностей утверждается руководителем Учреждения и определен в приложении 4.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику учреждения продолжительности рабочей недели.

58. Размер повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. При этом выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются в одинарном размере. Не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. При этом выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются в одинарном размере;

не менее одинарной части должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени.

При этом выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются в одинарном размере. Не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. При этом выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются в одинарном размере.

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

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

#### **4.3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера для работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов, служащих, работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих.**

60. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В этих целях установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

Компенсационные выплаты определяются трудовым договором с работником. Компенсационные выплаты устанавливаются в абсолютной величине или в процентах от базового оклада. Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы производятся от базового оклада временно отсутствующего работника.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы, определенной трудовым договором, производятся по вакантным должностям, предусмотренным в штатном расписании, с письменного согласия работника и оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора.

61. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается компенсационная выплата в соответствии со **статьей 147** Трудового кодекса Российской Федерации.

Установление указанной выплаты тем работникам, которые ее не получали, также производится по результатам проведения специальной оценки условий труда.



62. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности).
63. Доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности).
64. Доплата при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности).
65. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый размер повышенной оплаты - не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Перечень отделений и должностей утверждается руководителем Учреждения и определен в приложении 4.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику учреждения продолжительности рабочей недели.

66. Размер повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. При этом выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются в одинарном размере. Не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. При этом выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются в одинарном размере;

не менее одинарной части должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. При этом выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются в одинарном размере. Не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. При этом выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются в одинарном размере.

67. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со **статьей 152** Трудового кодекса Российской Федерации.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

### **5.1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера медицинским работникам**

68. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, и не учитываются при начислении компенсационных и иных стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совместительства.

Определение размера средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера осуществляется учреждениями самостоятельно на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда (в том числе по соответствующим источникам финансирования) и фактических расходах на оплату труда за истекший период (в том числе по соответствующим источникам финансирования). При этом определяется сумма экономии фонда оплаты труда нарастающим итогом с начала года с учетом резерва средств на предстоящую оплату отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством.

Начисление выплат стимулирующего характера производится только в пределах планового фонда оплаты труда учреждения и не должно приводить к его перерасходу, в том числе с учетом сезонности в расходовании средств на оплату труда.

69. Положением об оплате труда работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

70. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы медицинским работникам учреждения устанавливаются:

- за выполнение в отчетном периоде особо важных, ответственных и сложных работ;
- за выполнение в отчетном периоде большего объема работ, чем предусмотрено нормами труда (должностными обязанностями);
- в виде персональной стимулирующей надбавки.

70.1. Размер выплаты за выполнение в отчетном периоде особо важных, ответственных и сложных работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

При назначении указанной выплаты медицинским работникам учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- непосредственное участие в оказании платных услуг;
- за обеспечение оказания платных услуг.

Выплата устанавливается работникам при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;

положительной оценке (не менее 80%) работы сотрудника и служб со стороны пациентов (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг);

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

отсутствии дефектов при выполнении работ/оказании услуг.

70.2. Надбавки за выполнение в отчетном периоде большего объема работ, чем предусмотрено нормами труда (должностными обязанностями) устанавливается работнику за выполнение в отчетном периоде большего объема работ, чем предусмотрено нормами труда (должностными обязанностями).

Размер выплаты за выполнение в отчетном периоде большего объема работ, чем предусмотрено нормами труда (должностными обязанностями) устанавливается работнику за выполнение в отчетном периоде большего объема работ, чем предусмотрено нормами труда (должностными обязанностями) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

70.3. Персональную стимулирующую надбавку рекомендуется устанавливать с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполненной работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персональной стимулирующей выплаты и ее размере принимается руководителем учреждения.

### **Рекомендуемый размер персональной стимулирующей надбавки для медицинских работников - до 1,0**

71. Выплаты за качество выполняемых работ медицинским работникам могут устанавливаться в виде:

надбавки за почетное звание;

надбавки за ученую степень по профилю осуществляемой деятельности;

надбавки за квалификационную категорию.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к должностному окладу медицинских работников, базовому окладу иных работников.

71.1. Работникам учреждений, имеющим почетное звание СССР, Российской Федерации и Украины, союзных республик, входивших в состав СССР, по профилю работы устанавливаются следующие надбавки:

за звание "Заслуженный..." - в размере 10% должностного оклада.

Выплата надбавки работникам учреждений, имеющим почетные звания, производится только по основной работе.

Надбавка за почетное звание устанавливается со дня присвоения, награждения.

71.2. Работникам учреждений, имеющим ученую степень, ученое звание по профилю работы, устанавливаются следующие надбавки:

за ученую степень доктора наук, за ученое звание профессора - в размере 15% должностного оклада;

за ученую степень кандидата наук, за ученое звание доцента - в размере 10% должностного оклада.

При наличии двух ученых степеней стимулирующая выплата устанавливается по одной (высшей) научной степени.

Надбавка за ученую степень, ученое звание устанавливается:

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

при присвоении ученого звания - со дня присвоения.

Выплата надбавки работникам учреждений, имеющим ученую степень и (или) ученое звание производится как по основной работе, так и по совместительству в зависимости от объема фактически выполненной работы.

71.3. В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации в рамках выплат за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать надбавку за квалификационную категорию в следующих размерах:

при наличии второй квалификационной категории - 10% от должностного оклада;

при наличии первой квалификационной категории - 20% от должностного оклада;

при наличии высшей квалификационной категории - 30% от должностного оклада.

Руководителю учреждения надбавка за квалификационную категорию устанавливается в размере, определяемом положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера руководителям подведомственных учреждений, утвержденного Министром здравоохранения Республики Мордовия.

Врачам-заместителям руководителей учреждений, врачам-заместителям по работе с сестринским персоналом, главным медицинским сестрам, заведующим организационно-методическим отделом (кабинетом) и начальникам отдела клинико-экспертной и экономической работы квалификационная категория учитывается по специальности "Организация здравоохранения и общественное здоровье" или по клинической специальности.

Врачам-руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Врачам-руководителям и врачам-специалистам приемного отделения (покоя) учитывается квалификационная категория по профилю любого подразделения, входящего в структуру учреждения, кроме параклинических подразделений.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с даты издания приказа о присвоении работнику квалификационной категории органом, при котором создана аттестационная комиссия, и ограничивается сроком, на который присвоена та или иная квалификационная категория.

72. При наличии у работника учреждения ученой степени (или ученого звания) и почетного звания надбавка устанавливается по каждому из этих оснований.

При наличии у работника учреждения ученой степени и ученого звания надбавка устанавливается на основании большего из них.

73. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от количества лет, проработанных в учреждениях здравоохранения. Рекомендуемые размеры выплат за стаж непрерывной работы определяются согласно приложению 5. Порядок исчисления

стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на установление выплаты, устанавливается приказом Министра здравоохранения Республики Мордовия.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам при увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет со дня наступления указанного права или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие надбавки.

74. Премия по итогам работы (за месяц, год) выплачивается с целью поощрения работников за результаты труда по итогам работы за установленный период.

75. Премирование работников учреждения по итогам работы (месяц, год) осуществляется руководителем учреждения по представлению заместителей руководителя учреждения (руководителей структурных подразделений) на основании Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения, по критериям оценки эффективности деятельности медицинских работников, утверждаемым приказом Министерства здравоохранения Республики Мордовия, в пределах бюджетных ассигнований, средств государственных внебюджетных фондов, предусматриваемых в соответствующем финансовом году на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда.

В Учреждении предусмотрена премиальная выплата по итогам работы за месяц и премиальная выплата по итогам работы за год.

Порядок выплаты, её размеры и критерии оценки приведены в Положении о премировании приложение 6 к настоящему Положению.

77. В целях недопущения принятия руководителем учреждения необоснованных решений об установлении либо не установлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера, а также о размерах соответствующих выплат в учреждении создаются комиссии с участием выборного профсоюзного комитета.

## **5.2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг**

78. Положением по оплате труда работников устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера, работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг (биолог, медицинский психолог, специалист по социальной работе, социальный работник):

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

79. Единовременно работникам Учреждения, занятым в сфере предоставления социальных услуг (социальный работник, биолог, специалист по социальной работе, медицинский психолог), может устанавливаться выплата к базовому окладу за интенсивность и высокие результаты работы в размере, определяемом руководителем учреждения, за выполнение отдельных особо важных заданий руководителя учреждения, выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией республиканских и ведомственных целевых программ.

80. Единовременно работникам Учреждения, занятым в сфере предоставления социальных услуг (социальный работник, биолог, специалист по социальной работе, медицинский психолог), может устанавливаться выплата к базовому окладу за качество выполняемых работ при условии

выполнения республиканского стандарта "Качество предоставления социальных услуг"; надбавок за квалификационную категорию медицинским работникам.

81. Выплаты за качество выполняемых работ могут устанавливаться в виде:

надбавок за почетное звание медицинским работникам;

надбавок за квалификационную категорию медицинским работникам.

81.1. Медицинским работникам учреждений, имеющим почетное звание, название которого начинается со слова «Заслуженный» устанавливается надбавка в размере 10% должностного оклада. Выплата надбавки медицинским работникам учреждений, имеющим почетное звание, производится только по основной работе. Надбавка за почетное звание устанавливается со дня присвоения, награждения.

81.2. В целях стимулирования медицинских работников к повышению квалификации в рамках выплат за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать надбавку за квалификационную категорию в следующих размерах

при наличии высшей квалификационной категории — 30% от должностного оклада;

при наличии первой квалификационной категории — 20% от должностного оклада;

при наличии второй квалификационной категории — 10% от должностного оклада;

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с даты издания приказа о присвоении работнику квалификационной категории органом, при котором создана аттестационная комиссия, и ограничивается сроком, на который присвоена та или иная квалификационная категория.

82. Премирование работников учреждения по итогам работы (месяц, год) осуществляется на основании решения руководителя учреждения.

Порядок выплаты, её размеры и критерии оценки приведены в Положении о премировании приложение 6 к настоящему Положению.

83. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг (биолог), в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях сферы здравоохранения и предоставления социальных услуг, в следующих размерах:

Стаж непрерывной работы, выслуга лет	Размер выплаты, в % от базового оклада
от 1 года до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	20
свыше 5 лет	30

Порядок исчисления стажа работы, выслуги лет работников учреждений определяется приказом Министерства социальной защиты населения Республики Мордовия

**5.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера для работников, занимающих общепрофессиональные должности специалистов, служащих, работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих.**

84. Положением об оплате труда работников устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

84. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При назначении указанной выплаты учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

85. Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются работникам с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда одновременно:

за выполнение особо важных и срочных работ, особо важных заданий;

при награждении государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Мордовия.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером выплата за качество выполняемых работ не ограничена.

86. Премирование работников учреждения по итогам работы (месяц, год) осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения, по критериям оценки эффективности деятельности, в пределах бюджетных ассигнований, средств государственных внебюджетных фондов, предусматриваемых в соответствующем финансовом году на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда.

В целях недопущения принятия руководителем учреждения необоснованных решений об установлении либо неустановлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера, а также о размерах соответствующих выплат в учреждении создаются комиссии с участием выборного профсоюзного или иного представительного органа работников (при наличии соответствующих органов).

Порядок выплаты, её размеры и критерии оценки приведены в Положении о премировании приложение 6 к настоящему Положению.

87. При премировании по итогам работы учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

88. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях соответствующей сферы деятельности. Рекомендуемые размеры выплаты за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 10%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 15%;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 20%;

при выслуге лет свыше 15 лет - до 30%.

## **8. Порядок и условия установления иных выплат**

89. Положением об оплате труда работников устанавливается материальная помощь.

90. Работникам учреждений материальная помощь оказывается за счет средств фонда оплаты труда. Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

## **9. Штатное расписание учреждения**

91. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах утверждаемого на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда за счет всех источников.

92. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.





Приложение 1  
к положению об оплате  
труда работников

Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала

ГБУЗ РМ «Республиканский наркологический диспансер»:

п/п	Наименование должностей
	<b>Административно-управленческий персонал</b>
1	Главный врач
2	Заместитель главного врача по медицинской части
3	Заместитель главного врача по организационно-методической и консультативной работе
4	Заместитель главного врача по гражданской обороне и мобилизационной работе
5	Главный бухгалтер
6	Начальник отдела кадров
7	Начальник планово-экономического отдела
8	Начальник отдела информации
9	Начальник хозяйственного отдела
10	Начальник котельной
11	Начальник отдела материально-технического снабжения
	<b>Вспомогательный персонал</b>
1	Главный инженер
2	Бухгалтер
3	Экономист
4	Экономист по финансовой работе
5	Специалист по кадрам
6	Юрисконсульт

7	Программист
8	Делопроизводитель
9	Специалист по охране труда
10	Техник
11	Секретарь руководителя
12	Статистик
13	Заведующий складом
14	Архивариус
15	Администратор
16	Инструктор по физической культуре
17	Агент по снабжению
18	Водитель автомобиля
19	Гардеробщик
20	Кастелянша
21	Кладовщик
22	Плотник
23	Повар
24	Кухонный рабочий
25	Слесарь-сантехник
26	Сторож
27	Уборщик служебных помещений
28	Уборщик территории
29	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
30	Буфетчица
31	Слесарь по контрольно-измерительным приборам
32	Аппаратчик химводоочистки
33	Оператор газовой котельной
34	Слесарь по ремонту оборудования котельной
35	Системный администратор
36	Машинист по стирке и ремонту спецодежды
37	Кассир
38	Механик



ГБУЗ РМ «РНД»

Группы по оплате труда руководителей учреждений

1. Государственные учреждения здравоохранения, имеющие круглосуточный стационар:

Группа по оплате труда руководителя	Количество коек (с учетом коек в дневных стационарах)
I	свыше 470
II	от 115 до 470
III	от 50 до 115
IV	до 50

2. Наркологическое учреждение, детские санатории:

Категория учреждения по оплате труда руководителя	Количество коек (с учетом коек в дневных стационарах)
V	500 и выше
VI	от 151 до 500
VII	от 120 до 150
VIII	от 50 до 119

3. Государственные учреждения здравоохранения, имеющие в своем составе амбулаторно-поликлинические подразделения, которые по показателям, предусмотренным пунктом 5, могут быть отнесены к той же или более высокой группе по оплате труда, чем это предусмотрено пунктом 1, относятся по оплате труда руководителей по более высокому показателю с увеличением на одну группу.

Приложение 3

к положению об оплате  
труда работников  
ГБУЗ РМ «РНД»

**Рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера медицинским работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, связанных с оказанием психиатрической, противотуберкулезной помощи, диагностикой и лечением ВИЧ-инфицированных**

Наименование должности (специальности, категории работников)	Рекомендуемый размер выплаты (в % от должностного оклада)
1	2
<b>Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи</b>	
Врач, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи, руководитель структурного подразделения - врач-специалист), средний и младший медицинский персонал (кроме медицинского статистика), медицинский психолог (1)	15
Главная медицинская сестра (1)	15
Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории (1)	15
Врач-диетолог, медицинская сестра диетическая, медицинский регистратор (1)	10
Врач, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи, руководитель структурного	10

подразделения - врач-специалист), средний и младший медицинский персонал (кроме медицинского статистика), медицинский психолог (2)	
Главная медицинская сестра (2)	10
Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории (2)	10
Врач-диетолог, медицинская сестра диетическая, медицинский регистратор (2)	5
Медицинские работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи и лица, работа которых связана с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза	
Врач, в трудовые (должностные) обязанности которого входит непосредственное участие в оказании противотуберкулезной помощи, руководитель структурного подразделения - врач-специалист), средний и младший медицинский персонал, медицинский психолог(3)	30
Врач-диетолог, врач-профпатолог, провизор, медицинская сестра диетическая, медицинский регистратор, воспитатель, врач-эпидемиолог, помощник врача-эпидемиолога, врач-методист, врач-клинический фармаколог, инструктор-дезинфектор, врач-дезинфектолог, врач-статистик, медицинский статистик, средний и младший персонал централизованного стерилизационного отделения (3)	25
Медицинские работники, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека	
Врач, в трудовые (должностные) обязанности которого входит диагностика, лечение ВИЧ-инфицированных, руководитель структурного подразделения - врач-специалист), средний медицинский персонал, осуществляющие диагностику, лечение ВИЧ-инфицированных, медицинский психолог(4)	40
Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории (5)	40
Младший медицинский персонал, осуществляющий уход за ВИЧ-инфицированными (4)	40
Лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека (4), (5)	40

Работающие:

(1) в психиатрических, психоневрологических, наркологических медицинских организациях, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, отделах, кабинетах, выездных бригадах) иных медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь и осуществляющих перевозку психических больных;

- (2) в детских психиатрических, психоневрологических медицинских организациях, в том числе в специализированных домах ребенка, оказывающих помощь детям с нарушениями психики;
- (3) в туберкулезных (противотуберкулезных) медицинских организациях, в том числе санаториях, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, кабинетах) иных медицинских организаций, оказывающих противотуберкулезную медицинскую помощь;
- (4) в специализированных медицинских организациях, в том числе в центрах по профилактике и борьбе со СПИДом, структурных подразделениях (в том числе в кабинетах, отделениях) иных медицинских организаций, оказывающих медицинскую помощь ВИЧ-инфицированным;
- (5) в лабораториях (отделах, отделениях, группах), осуществляющих лабораторную диагностику ВИЧ-инфекции.

**Перечень должностей работников, оклады (ставки) которых повышаются в связи с наличием в их работе опасных для здоровья и особо тяжелых условий труда:**

№п/п	Наименование должностей	Размер доплаты (%)
1	Главный врач	15%
	Заместители главного врача:	
	по медицинской части	15%
	по организационно-методической работе	15%
	Врач психиатр-нарколог	15%, 40%
	Врач-терапевт	15%, 40%
	Врач-невролог	15%, 40%
	Врач акушер-гинеколог	15%, 40%
	Врач-физиотерапевт	15%, 40%
	Врач-стоматолог	15%, 40%
	Врач-офтальмолог	15%, 40%
	Врач-рентгенолог	20%, 40%



Врач-эпидемиолог	15%, 40%
Врач ультразвуковой диагностики	15%, 40%
Врач клинической лабораторной диагностики	15%, 40%
Врач функциональной диагностики	15%, 40%
Врач анестезиолог-реаниматолог	20%, 40%
Главная медицинская сестра	15%
Старшая медицинская сестра	15%
Фельдшер	15%, 40%
Фельдшер-лаборант	15%, 40%
Медицинская сестра	15%, 40%
Медицинская сестра процедурной	15%, 40%
Медицинская сестра по физиотерапии	15%, 40%
Медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя)	15%, 40%
Медицинская сестра палатная (постовая)	15%, 40%
Медицинская сестра-анестезист	20%, 40%
Помощник врача-эпидемиолога	15%, 40%
Рентгенлаборант	20%, 40%
Медицинский регистратор	10%, 40%
Медицинский дезинфектор	15%, 40%
Биолог	15%, 40%
Медицинский психолог	15%, 40%
Специалист по социальной работе	15%, 40%
Социальный работник	15%, 40%
Сестра-хозяйка	15%, 40%
Санитар	15%
Повар	4%

Приложение 4  
к положению об оплате  
труда работников  
ГБУЗ РМ «РНД»

Перечень

должностей работников ГБУЗ РМ «Республиканский наркологический диспансер», которым производится дополнительная оплата за работу в ночное время в размере 40% части оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время, занятых оказанием экстренной медицинской помощи

1. Приемный покой – врачи – психиатр-нарколог приемного покоя, медицинская сестра, санитар (ежедневно с 22.00.часов до 6.00.часов).
2. Медицинский персонал палаты интенсивной терапии – врач анестезиолог-реаниматолог, медицинская сестра, санитар (ежедневно с 22.00.часов до 6.00.часов).
3. Дежурные фельдшера-лаборанты клинко-диагностической лаборатории (ежедневно с 22.00.часов до 6.00.часов)
4. Медицинский персонал отделения неотложной наркологической помощи (ежедневно с 22.00.часов до 6.00.часов)

### Рекомендуемые размеры выплат за стаж непрерывной работы

Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждение устанавливаются в размере 3% от должностного оклада за первые три года и 2% от должностного оклада за последующие два года непрерывной работы, но не выше 5% от должностного оклада всем медицинским работникам учреждения.

Выплата за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях соответствующей сферы деятельности. Рекомендуемые размеры выплаты за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 10%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 15%;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 20%;

при выслуге лет свыше 15 лет - до 30%.

Выплата за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях соответствующей сферы деятельности.

Рекомендуемые размеры выплаты за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 10%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 15%;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 20%;

при выслуге лет свыше 15 лет - до 30%.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях сферы здравоохранения и предоставления социальных услуг в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 10%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 20%;

при выслуге лет свыше 5 лет – 30% .

Приложение 6  
к положению об оплате  
труда работников

ГБУЗ РМ «РНД»

**Положение о премировании по итогам работы работников ГБУЗ РМ «Республиканский наркологический диспансер»**

**1. Общие Положения.**

1.1. Настоящее Положение о премировании работников Учреждения (далее по тексту – Положение о премировании) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников Учреждения.

1.2 Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.3. Премирование направлено на повышение материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении эффективности проводимых ими мероприятий по оздоровлению населения, снижению уровня заболеваемости, временной нетрудоспособности, инвалидности, смертности и достижении наилучших результатов в работе и высокого качества труда.

1.4. Премирование работников Учреждения по итогам работы осуществляется руководителем Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, средств государственных внебюджетных фондов, предусматриваемых в соответствующем финансовом году на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда.

1.5. Премирование осуществляется на основе оценки администрацией Учреждения труда каждого работника (индивидуально) и его личного вклада в обеспечение выполнения Учреждения уставных задач и договорных обязательств.

## 2. Виды премий

2.1. Настоящим Положением предусматривается:

- а) ежемесячное премирование работников
- б) премирование по итогам года работников

2.2. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, год) работникам ГБУЗ РМ «Республиканский наркологический диспансер» осуществляется по итогам работы за месяц, год в соответствии с критериями оценки эффективности работы различных категорий работников. Перечень показателей, величина и значимость определены в приложении 1 к настоящему Положению о премировании.

2.3. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц заместителей главного врача и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения за месяц. Перечень показателей, величина и значимость определены в приложении 2 к настоящему Положению о премировании.

## 3. Размер премий

3.1. Размер премиальных выплат по итогам работы (за месяц, год) работникам начисляется за фактически отработанное время по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства от должностного (базового) оклада.

Плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц устанавливается в процентах по категориям персонала и индивидуально по каждому работнику.

Фактический размер премиальных выплат по итогам работы (за месяц, год) рассчитывается путем корректировки планового размера премии на процент выполнения показателей по критериям оценки эффективности деятельности.

Размер премиальных выплат по итогам работы за год определяется главным врачом Учреждения в абсолютном размере или в процентах от должностного (базового) оклада и выплачивается при наличии фонда экономии заработной платы.

3.2. Размер ежемесячного премирования за дополнительный объем работ работников, участвующих в оказании платных медицинских услуг зависит от вида оказываемых услуг, от средств, полученных от оказания платных услуг, в соответствующем периоде и распределяется в соответствии с Приложением 3 к положению о премировании по итогам работы работников учреждения.

3.3. Размер выплаты заместителей главного врача и главного бухгалтера определяется главным врачом Учреждения в зависимости от результатов деятельности за соответствующий период. Премия начисляется на должностной оклад.

3.4. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, год) работникам распределяются в пределах планового фонда стимулирования и осуществляются за фактически отработанное время в следующих размерах:

3.4.1. Для работников стационара, дневного стационара:

- заведующие отделениями – до 500% должностного оклада;
- врачебный персонал - до 500 % должностного оклада;
- общепольничный врачебный персонал – до 500% должностного оклада;

- главная медицинская сестра – до 300% должностного оклада;
- старшая медицинская сестра – до 300% должностного оклада;
- средний медицинский персонал - до 300 % должностного оклада;
- младший медицинский персонал - до 300 % должностного оклада.

#### 3.4.2. Для работников поликлиники, подразделений, кабинетов:

- заведующий поликлиникой – до 500% должностного оклада;
- врачебный персонал - до 500 % должностного оклада;
- старшие медицинские сестры – до 300% должностного оклада;
- средний медицинский персонал - до 300 % должностного оклада;
- младший медицинский персонал - до 300 % должностного оклада.

#### 3.4.3. Для прочего персонала:

- работников учреждений здравоохранения, включенных в ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»;

- работникам, занимающим общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих;

- работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих.

Конкретный размер выплаты прочего персонала может определяться как в абсолютном размере, так и в процентах к должностному (базовому) окладу до 600%.

3.5. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц заместителю главного врача, главному бухгалтеру и главной медицинской сестре до 70%.

3.6. В случае изменения планового фонда стимулирования, установленные размеры стимулирования пропорционально корректируются.

## **4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.**

4.1 Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, год) начисляются работникам по итогам работы в соответствии с личным вкладом каждого работника.

Начисление премияльной выплаты по итогам работы за месяц осуществляется одновременно с начислением заработной платы за соответствующий месяц.

1. Размеры премияльной выплаты по каждому работнику утверждаются главным врачом и оформляются приказом по учреждению

1. Премияльные выплаты начисляются:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру по решению и представлению руководителя;
- заведующим структурными подразделениями и службами, подчиненным заместителям руководителей, по представлению заместителей руководителя;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях, по представлению руководителей структурных подразделений.

Индивидуальная оценка работников на уровне учреждения по критериям эффективности работы за месяц, год, осуществляют рабочей группой по выплате стимулирующих надбавок ГБУЗ РМ «РНД». Число членов комиссии составляет 10-15 человек. Комиссия действует в соответствии с регламентом работы, который утверждается локальным нормативным актом.

4.4. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с отпуском, нетрудоспособностью и т.д. премии выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени.

4.5. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, а именно, невыполнения ими критериев эффективности работы, других нарушений, руководитель структурного подразделения представляет главному врачу либо заместителю служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника текущей премиальной выплаты.

4.6. Лишение работника премиальной выплаты полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение по результатам решения Комиссии и оформляется приказом главного врача с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

4.7. Размер премиальной выплаты работникам снижается:

- при наличии дисциплинарного взыскания в виде замечания от 20 до 50 процентов в зависимости от степени тяжести совершенного дисциплинарного проступка;
- при наличии дисциплинарного взыскания в виде выговора на 100 процентов.

## **5. Заключительные положения.**

5.1. Премиальные выплаты, предусмотренные пунктом 2.2. настоящего Положения о премировании, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и др.

Приложение 1  
к Положению о премировании  
работников ГБУЗ РМ «РНД»

Ежемесячные критерии  
оценки эффективности деятельности работников

<b>Критерии оценки эффективности деятельности врачей- специалистов (общепольничный медицинский персонал), врачей дневного стационара с анонимной службой.</b>			
21.	Доля случаев оказания медицинской помощи в соответствии со стандартами оказания медицинской помощи	не менее 75 %	10%
	Выполнение объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста исходя из функции врачебной должности и госзадания.	100%	20%
32.	Расхождение клинического и патологоанатомического диагнозов	отсутствие	10%
43.	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссией медицинской организации	отсутствие жалоб	10%
54.	Отсутствие замечаний по оформлению установленной документации	отсутствие замечаний	10%
65.	Отсутствие ятрогенных осложнений	отсутствие	10%
76.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-противоэпидемического режима	соблюдение	10%
	Рациональное использование медицинского оборудования, отсутствие нарушений в хранении медицинского оборудования, и использовании расходных материалов	соблюдение	15%
	Своевременное предоставление отчетов и запрашиваемой информации		5%



<b>Критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала (общепольничный медицинский персонал), среднего медицинского персонала дневного стационара с анонимной службой.</b>			
11.	Отсутствие замечаний по оформлению установленной документации	100%	20%
22.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-противоэпидемического режима	100%	20%
33.	Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств, расходных материалов и медицинского оборудования	100%	15%
44.	Соблюдение принципов медицинской этики и деонтологии	соблюдение	10%
55.	Своевременность выполнения врачебных назначений	своевременно	20%
66.	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссией диспансера	отсутствие жалоб	15%
<b>Критерии оценки эффективности деятельности врачебного персонала приемного покоя</b>			
	Отсутствие необоснованных отказов в госпитализации	отсутствие	10%
11.	Отсутствие замечаний по оформлению документации	отсутствие	10%
22.	Отсутствие расхождений диагнозов приемного покоя, профильного отделения и патологоанатомического отделения.	отсутствие	15%
33.	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	соблюдение	10%
44.	Отсутствие обоснованных жалоб по результатам рассмотрения врачебной комиссией диспансера	отсутствие	15%
55.	Контроль в ночное время и в выходные дни за лечебно-охранительным режимом, режимом диетического питания,	соблюдение	10%

	своевременностью исполнения врачебных назначений в структурных подразделениях.		
	Оказание медицинской помощи пациентам в соответствии со стандартами качества и существующими нормативно-правовыми документами	Не менее 75 %	20%
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-противоэпидемического режима	Соблюдение	10%
<b>Критерии оценки эффективности деятельности заведующего поликлиническим отделением, отделом обслуживания детско-подросткового населения, отделением медицинского освидетельствования на состояние опьянения и врачей-специалистов, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи</b>			
11.	Выполнение объемов медицинской помощи на одну должность з/о и врача-специалиста, исходя из функции з/о, врачебной должности и госзадания.	100%	30%
22.	Процент выявленных на ранней стадии заболеваний по профилю медицинского специалиста от общего числа заболеваний, выявленных медицинским специалистом за предыдущий период	На 5% больше по сравнению с предыдущим периодом	5%
33.	Процент выявленных запущенных заболеваний по профилю медицинского специалиста от общего числа заболеваний, выявленных медицинским специалистом за предыдущий период	3% и менее по сравнению с предыдущим периодом	5%
44.	Процент направлений на госпитализацию от числа обратившихся за медицинской помощью	Не менее 2 %	5 %
55.	Отсутствие замечаний по оформлению и ведению установленной документации	отсутствие замечаний	15%
66.	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов.	отсутствие	10%
7	Количество пациентов, направленных на реабилитацию и дневной стационар	Не менее 1 человека в 6 отд. и 2 - в дневной стационар	15%

88.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-противоэпидемического режима	Соблюдение	10%
	Подготовка достоверных отчетов	100%	5%
<b>Критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала, участвующего в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи</b>			
11.	Отсутствие замечаний по оформлению установленной документации	отсутствие замечаний	20%
22.	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов.	отсутствие жалоб	15%
33.	Отсутствие замечаний по ведению картотеки диспансерных больных	отсутствие замечаний	15%
44.	Отсутствие осложнений при проведении лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации	отсутствие осложнений	10%
55.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.	согласно карте дефектов, докладных записок	10%
66.	Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств, расходных материалов и медицинского оборудования	отсутствие нарушений	15%
77.	Соблюдение принципов медицинской этики и деонтологии	соблюдение	5%
	Соблюдение правил санитарно-противоэпидемического режима, техники безопасности, противопожарной безопасности	соблюдение	10%
<b>Критерии оценки эффективности деятельности врачей- психиатров-наркологов в стационарных подразделениях</b>			
11.	Выполнение плановых объемных показателей, в том числе исходя из функции врачебной должности и государственного задания	100%	20%
22.	Доля случаев оказания медицинской помощи в соответствии со стандартами оказания медицинской помощи	не менее 75 %	10%

33.	Расхождение клинического и патологоанатомического диагнозов	0-1случай в месяц	10%
44.	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссией диспансера.	отсутствие жалоб	5%
55.	Отсутствие замечаний по оформлению установленной документации	отсутствие замечаний	15%
66.	Отсутствие ятрогенных осложнений	отсутствие	5%
77.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил санитарно-противоэпидемического режима, техники безопасности, противопожарной безопасности	соблюдение	10%
88.	Соблюдение средних сроков пребывания больного на койке	От 95 до 100 % норматива	5%
	Количество пациентов, направленных на реабилитацию и дневной стационар	В 6 отд. 1 случай, в дневной стационар 1.	15%
	Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств, расходных материалов и медицинского оборудования	соблюдение	5%
<b>Критерии оценки эффективности деятельности медицинских сестер палатных, медицинских сестер в стационарных подразделениях, в приемном покое, в дневном стационаре с анонимной службой</b>			
11.	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на качество проводимых процедур	отсутствие жалоб	15%
	Соблюдение принципов медицинской этики и деонтологии	соблюдение	10%
22.	Отсутствие замечаний по оформлению установленной документации	отсутствие замечаний	15%
33.	Отсутствие постманипуляционных осложнений	отсутствие	10%
44.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.	отсутствие	10%
55.	Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств, расходных материалов и медицинского оборудования	Отсутствие	10%

66.	Своевременность выполнения врачебных назначений	своевременно	15%
	Соблюдение правил санитарно-противоэпидемического режима, техники безопасности, противопожарной безопасности	соблюдение	10%
<b>Критерии оценки эффективности деятельности медицинских сестер процедурных в амбулаторно-поликлинических и стационарных подразделениях</b>			
11.	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на качество лечения и соблюдение принципов медицинской этики и деонтологии	отсутствие жалоб	10%
22.	Отсутствие замечаний по оформлению установленной документации	отсутствие замечаний	20%
33.	Отсутствие постманипуляционных осложнений	отсутствие	20%
44.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка,	отсутствие	15%
55.	Соблюдение правил санитарно-противоэпидемического режима техники безопасности, противопожарной безопасности	соблюдение	15%
66.	Своевременность выполнения врачебных назначений	своевременно	10%
77.	Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств, расходных материалов и медицинского оборудования	отсутствие нарушений	10%
<b>Критерии оценки эффективности деятельности заведующих и врачей параклинических подразделений</b>			
11.	Обоснованные претензии со стороны подразделений - заказчиков обследований (исследований) к качеству проведенного обследования (исследования)	отсутствие	20%
22.	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссией медицинской организации	отсутствие жалоб	15%
33.	Отсутствие замечаний по оформлению установленной документации	отсутствие замечаний	15%

44.	Отсутствие нарушений внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	согласно карте дефектов, докладных записок	15%
55.	Процент осложнений при проведении лечебно - диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации от общего числа проведенных лечебно-диагностических манипуляций	не более 1 %	15%
66.	Рациональное использование и отсутствие нарушений в использовании и хранении медицинского оборудования, лекарственных средств, расходных материалов и	100%	15%
88.	Соблюдение принципов медицинской этики и деонтологии	соблюдение	5%
<b>Критерии оценки эффективности среднего медицинского персонала параclinical отделений</b>			
11.	Обоснованные претензии со стороны подразделений - заказчиков обследований, (исследований) к качеству проведенного обследований (исследования)	отсутствие	20%
22.	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на качество обследования и лечения, соблюдение принципов медицинской этики и деонтологии	отсутствие жалоб	15%
33.	Отсутствие замечаний по оформлению установленной документации	отсутствие замечаний	10%
44.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-противоэпидемиологического режима	согласно карте дефектов, докладных записок	15%
55.	Процент осложнений при проведении лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации от общего числа проведенных лечебно-диагностических манипуляций	Не более 1%	20%
66.	Отсутствие нарушений в использовании и хранении	отсутствие	20%

	лекарственных средств, расходных материалов и медицинского оборудования	нарушений	
<b>Критерии оценки эффективности деятельности врачей анестезиологов-реаниматологов</b>			
11.	Доля случаев оказания медицинской помощи в соответствии со стандартами оказания медицинской помощи	не менее 75 %	15%
	Своевременное представление на ВК больных с оценкой тяжести состояния как "тяжелое".	В течение суток	15%
22.	Отсутствие ятрогенных осложнений, в том числе при проведении анестезиологических пособий, катетеризаций	не более 2%	10%
33.	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссией медицинской организации	отсутствие жалоб	10%
44.	Отсутствие замечаний по оформлению установленной документации	отсутствие замечаний	15%
55.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-противоэпидемического режима	согласно карте дефектов, докладных записок	5%
66.	Рациональное использование и отсутствие нарушений в использовании и хранении медицинского оборудования, лекарственных средств, расходных материалов	Не менее 90%	15%
77.	Расхождение клинического и патологоанатомического диагноза	отсутствие	15%
<b>Критерии оценки эффективности деятельности медицинских сестер, медицинских сестер-анестезистов отделения реанимации и интенсивной терапии</b>			
11.	Отсутствие осложнений при проведении анестезиологических пособий, катетеризаций	не более 1%	20%
22.	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на качество лечения и соблюдение принципов медицинской этики и деонтологии	отсутствие жалоб	10%

33.	Отсутствие замечаний по оформлению установленной документации	отсутствие замечаний	20%
44.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-противоэпидемического режима	согласно карте дефектов, докладных записок	15%
	Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств, расходных материалов и медицинского оборудования	Отсутствие нарушений	15%
55.	Своевременность выполнения врачебных назначений	своевременно	20%
<b>Критерии оценки эффективности деятельности заведующих наркологическими стационарами</b>			
11.	Выполнение плановых объемных показателей, в том числе исходя из функции врачебной должности и государственного задания	100%	30%
22.	Доля случаев оказания медицинской помощи в соответствии со стандартами оказания медицинской помощи	не менее 80 %	10%
33.	Расхождение клинического и патологоанатомического диагнозов	отсутствие	15%
44.	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссией медицинской организации	отсутствие жалоб	10%
55.	Внутренний контроль качества медицинской помощи	100%	15%
66.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-противоэпидемического режима	согласно карте дефектов, докладных записок	5%
77.	Отсутствие ятрогенных осложнений, в том числе при проведении лечебно-диагностических манипуляций	не более 2%	5%
88.	Количество пациентов, направленных на реабилитацию и дневной стационар	1 случай в 6 отд. и 2 случая в дн. стационар	15%



<b>Критерии оценки эффективности деятельности главной и старших медицинских сестер структурных подразделений</b>			
11.	Отсутствие письменных замечаний по ведению и заполнению утвержденной медицинской документации	отсутствие	15%
	Укомплектованность средним медперсоналом	Не менее 70%	10%
22.	Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность предоставляемой информации	своевременно	15%
33.	Контроль за соблюдением правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности	100%	10%
44.	Контроль за соблюдением санитарно-противоэпидемического режима	100%	10%
55.	Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств, расходных материалов и медицинского оборудования	отсутствие нарушений	15%
76.	Контроль за работой медперсонала в т. ч. за своевременным выполнением им врачебных назначений	наличие	10%
87.	Соблюдение принципов медицинской этики и деонтологии	соблюдение	5%
98.	Обеспечение лекарственными средствами, расходным материалом	100%	10%
<b>Критерии оценки эффективности деятельности младшего медицинского персонала структурных подразделений</b>			
11.	Отсутствие нарушений санитарно-противоэпидемического режима в отделении	отсутствие	20%
22.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности,	согласно карте дефектов, докладных записок	10%
33.	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов	отсутствие	10%
44.	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и в короткие сроки	100%	20%

55.	Выполнение распоряжений медсестер по уходу за больными и функций по сопровождению и транспортировке больных	выполнение	20%
66.	Соблюдение принципов этики и деонтологии	соблюдение	10%
	Отсутствие нарушений при оформлении документации	отсутствие	10%
<b>Критерии оценки эффективности деятельности врача - методиста</b>			
11.	Своевременный сбор, обработка, анализ количественных и качественных показателей работы диспансера и районов Республики Мордовия, доведение результатов анализа до сведения главного врача диспансера и руководителей медицинских организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Мордовия и Министерства здравоохранения Республики Мордовия	своевременно	20%
22.	Отсутствие замечаний по оформлению установленной медицинской документации	отсутствие	15%
33.	Своевременное составление графиков и организация плановых выездов врачей психиатров - наркологов в медицинские организации муниципальных районов республики	своевременно	15%
44.	Своевременный сбор необходимой информации и сигнальное оповещение медицинских организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Мордовия	своевременно	15%
55.	Своевременное предоставление отчетов и запрашиваемой информации администрации диспансера, Министерству здравоохранения Республики Мордовия	своевременно	15%
66.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны руководителей диспансера	отсутствие	10%
77.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники	согласно карте дефектов, докладных записок	10%

	безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-противоэпидемического режима		
<b>Критерии оценки эффективности деятельности врача - статистика</b>			
11.	Своевременная сдача статистической отчетности	своевременно	20%
22.	Отсутствие замечаний по оформлению установленной медицинской документации	отсутствие замечаний	15%
33.	Проведение своевременного анализа деятельности по указанию руководства (зав. отделением, заместителей главного врача, главного врача)	своевременно	15%
44.	Своевременная (ежемесячная) подготовка основных показателей для оценки работы отделений	своевременно	15%
55.	Своевременное обеспечение бланками статистического учета и отчетности структурных подразделений диспансера	своевременно	15%
66.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны руководства диспансера	отсутствие	10%
77.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-противоэпидемического режима	согласно карте дефектов, докладных записок	10%
<b>Критерии оценки эффективности деятельности медицинского статистика</b>			
11.	Отсутствие замечаний по оформлению установленной медицинской документации	отсутствие	20%
22.	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	отсутствие	15%
33.	Своевременная (ежемесячная) подготовка основных показателей для оценки работы отделений	своевременно	15%
44.	Своевременное обеспечение бланками статистического учета и отчетности структурных подразделений медицинской	своевременно	20%
55.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны руководителей диспансера	отсутствие	15%

66.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	согласно карте дефектов, докладных записок	15%
<b>Критерии оценки эффективности деятельности медицинского психолога и специалиста по социальной работе</b>			
11.	Обоснованные претензии со стороны зав. отд. и врачей - заказчиков исследований к качеству проведенного исследования	отсутствие	20%
22.	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссией медицинской организации	отсутствие жалоб	15%
33.	Отсутствие замечаний по оформлению установленной документации	отсутствие замечаний	15%
44.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-противоэпидемиологического режима	согласно карте дефектов, докладных записок	15%
55.	Взаимозаменяемость и преемственность в работе амбулаторных и стационарных подразделений	наличие	15%
66.	Своевременность обследования и проведения психолого-коррекционных мероприятий по назначению врача	своевременно	20%

<b>Критерии оценки эффективности деятельности прочего персонала</b>			
11.	Выполнение основных обязанностей, определенных должностными инструкциями	отсутствие	25%
22.	Отсутствие жалоб	отсутствие	25%
33.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	отсутствие	25%
44.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов, невыполнение приказов, указаний и	согласно карте дефектов, докладных записок	25%

поручений непосредственного  
руководства либо администрации

Приложение 2  
к Положению о премировании  
работников ГБУЗ РМ «РНД»

Ежемесячные критерии  
оценки эффективности деятельности заместителей главного врача  
и главного бухгалтера

№ п/п	Критерии оценки	Плановая величина показателя	Значимость показателя
<b>Критерии оценки эффективности деятельности заместителя главного врача по медицинской деятельности</b>			
11.	Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи по медицинской организации	100%	10%
22.	Средняя длительность пребывания больного на койке	11,3	10%
33.	Доля случаев оказания медицинской помощи в соответствии со стандартами оказания медицинской помощи	не менее 80 %	10%
44.	Расхождение клинического и патологоанатомического диагнозов	не более 5%	10%
55.	Отсутствие предписаний надзорных служб	отсутствие	10%
66.	Экспертиза медицинской документации сверх случаев, подлежащих контролю в обязательном порядке	50 случаев в квартал	10%

№ п/п	Критерии оценки	Плановая величина показателя	Значимость показателя
77.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима	согласно карте дефектов, докладных записок	5%
88.	Отсутствие ятрогенных осложнений, в том числе при проведении лечебно-диагностических манипуляций	не более 3%	10%
99.	Уровень летальности	показатель рассчитывается как средний показатель за 3 года	10%
110.	Своевременное предоставление отчетов и запрашиваемой информации в Министерство здравоохранения Республики Мордовия	своевременно	5%
111.	Удовлетворенность населения качеством оказанной медицинской помощи (по результатам анкетирования)	не менее 50%	5%
112.	Удельный вес электронных медицинских карт от общего количества медицинских карт	100%	5%
<b>Критерии оценки эффективности заместителя главного врача по организационно-методической работе</b>			
11.	Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи по медицинской организации	100%	15%
22.	Удовлетворенность населения качеством оказанной медицинской помощи (по результатам анкетирования)	не менее 50%	25%
33.	Удельный вес электронных медицинских карт от общего количества медицинских карт	100%	10%
44.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима	согласно карте дефектов, докладных записок	10%
55.	Своевременное предоставление отчетов и запрашиваемой информации в Министерство	своевременно	15%

№ п/п	Критерии оценки	Плановая величина показателя	Значимость показателя
	здравоохранения Республики Мордовия		
66.	Соблюдение графика выездов в районы республики	100%	15%
77.	Очередность на госпитализацию в стационар плановых пациентов	не более 14 дней	10%
<b>Критерии оценки эффективности деятельности главного бухгалтера</b>			
11.	Успешное и добросовестное исполнение основных обязанностей, определенных должностными инструкциями	отсутствие нарушений	30%
22.	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий проверяющих организаций	отсутствие нарушений	10%
33.	Соблюдение правил внутреннего распорядка, правил и норм техники безопасности	отсутствие нарушений	10%
44.	Обеспечение главным бухгалтером 100% выполнения качественных и количественных показателей работы возглавляемого структурного подразделения	отсутствие нарушений	10%
55.	Своевременное предоставление, согласно закона Российской Федерации о государственной статистической отчетности, текущих, годовых статистических отчетов и аналитических материалов работы структурного подразделения	отсутствие нарушений	10%
66.	Выполнение планов по достижению соотношений заработной платы по всем категориям со средней заработной платой в Республике Мордовия	100% и более	15%
77.	Отсутствие несанкционированной кредиторской задолженности	отсутствие	15%
<b>Критерии оценки эффективности деятельности заместителя главного врача по гражданской обороне и мобилизационной работе</b>			
11.	Организация медицинского обеспечения в условиях чрезвычайной ситуации	исполнение/ неисполнение	15%
22.	Обеспеченность готовности учреждения к действиям в условиях чрезвычайной ситуации	исполнение/ неисполнение	15%

№ п/п	Критерии оценки	Плановая величина показателя	Значимость показателя
33.	Организация подготовки медицинских работников к оказанию медицинской помощи и защите персонала и больных в условиях чрезвычайной ситуации	отсутствие жалоб	20%
44.	Своевременное предоставление отчетов и запрашиваемой информации в Министерство здравоохранения Республики Мордовия	своевременно	10%
55.	Осуществление постоянного контроля за готовностью учреждения к работе в условиях чрезвычайной ситуации	исполнение/ неисполнение	10%
66.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима	согласно карте дефектов, докладным запискам	10%
77.	Отсутствие предписаний надзорных служб	отсутствие предписаний	20%



Ежемесячное премирование работников ГБУЗ РМ «РНД» из доходов, полученных от приносящей  
доход деятельности

1. ГБУЗ РМ «Республиканский наркологический диспансер» организует, в соответствии с Уставом, оказание платных медицинских услуг. Источниками поступления финансовых средств при оказании учреждением платных услуг являются:
  - личные средства граждан;
  - средства работодателей;
  - средства, полученные на основании договоров;
  - средства добровольного медицинского страхования;
  - средства, поступившие от физических и юридических лиц, в том числе добровольные пожертвования;
  - иные не запрещенные законодательством РФ источники.
2. Денежные средства, полученные от оказания платной медицинской помощи, распределяются в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения по следующим направлениям:
  - 2.1 на возмещение материальных затрат, связанных с оказанием платных медицинских услуг;
  - 2.2. на премирование работников, занятых оказанием платных медицинских услуг, с учетом индивидуального вклада каждого;
  - 2.3. премирование работников, обеспечивающих условия для оказания платных медицинских услуг;
  - 2.4. на выплаты стимулирующего характера:
    - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,
    - выплаты за качество выполняемых работ,
    - премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, год);
  - 2.5. на оплату налогов.
3. Премирование работников медицинского и прочего персонала может производиться ежемесячно, за активное участие в мероприятиях, связанных с реализацией уставной деятельности, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства, быстрое и качественное устранение аварийных ситуаций, разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности и т.д. размер ежемесячной премии от приносящей доход деятельности утверждается приказом руководителя.

\* должностной (базовый) оклад применительно:

- для медицинских работников - должностной оклад,

- для работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, общепрофессиональные профессии рабочих, работников занятых в сфере предоставления социальных услуг – базовый оклад.

**Положение о видах, условиях и порядке установления выплат  
компенсационного и стимулирующего характера руководителям ГБУЗ  
Республики Мордовия «Республиканский наркологический диспансер»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение определяет виды, условия установления и порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Мордовия (далее - Учреждения) и показатели (критерии) деятельности возглавляемых ими учреждений.

2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителям Учреждений осуществляются в пределах фонда оплаты труда, формируемого исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке Учреждению из республиканского бюджета Республики Мордовия, государственных внебюджетных фондов и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (при условии, что такая деятельность указана в его учредительных документах).

3. Руководителям предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при увеличении объема работы, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплата за специфику деятельности Учреждения.

Размер компенсационных выплат определяется трудовым договором и устанавливается в процентах от должностного оклада руководителя. Размер указанных выплат определяется путем умножения должностного оклада руководителя на соответствующий процент выплаты и не образует новый оклад.

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц руководителям Учреждений производятся по результатам оценки показателей (критериев) деятельности учреждений. Показатели Республики

Повышенная оплата труда руководителей Учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе Учреждений, оказывающих психиатрическую помощь, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, противотуберкулезную помощь, производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в размере не менее 4% должностного оклада, установленного для работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда руководителям устанавливаются трудовым договором.

1) Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплаты за совмещение профессий (должностей) производятся по вакантным должностям, предусмотренным в штатном расписании учреждения.

2) При назначении руководителя Учреждения главным внештатным специалистом Министерства здравоохранения Республики Мордовия, ему устанавливается ежемесячная доплата за увеличение объема работы в размере 30% от должностного оклада соответствующего специалиста.

3) За работу в выходные и нерабочие праздничные дни руководителям производится оплата в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5) Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается руководителям Учреждения в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (с изменениями от 6 июня 2008 г. № 440, от 31 января 2012 г. № 60, от 25 марта 2013 г. № 257).

3. Руководителям Учреждений производятся выплаты стимулирующего характера, которые конкретизируются в трудовом договоре. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

5. Руководителям Учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ.

Мордовия, установлены Приложением 1. В случае невыполнения установленных показателей, выплата по итогам работы за месяц руководителям Учреждений может быть снижена или не выплачена полностью.

Плановый размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц установлен Приложением 2.

Руководители учреждений ежемесячно, не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным, представляют отчеты о выполнении показателей (критериев) деятельности Учреждений в Министерство здравоохранения Республики Мордовия, подписанные руководителем Учреждения и главным бухгалтером.

Оценку отчетов Учреждений и ответственных за предоставление информации по показателям (критериям) деятельности Учреждений осуществляет Комиссия по оценке выполнения показателей (критериев) деятельности государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Мордовия (далее - Комиссия).

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц начисляются руководителям Учреждений в соответствии с приказом Министра здравоохранения Республики Мордовия на основании протокола Комиссии.

В случае прекращения трудового договора с руководителем Учреждения по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77, пунктами 1, 2 и 4 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5, 6 и 7 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде, премия начисляется, исходя из фактически отработанного времени.

1) Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается одновременно в виде надбавки за выполнение в отчетном периоде особо важных, ответственных и сложных работ. Размер выплаты за выполнение в отчетном периоде особо важных, ответственных и сложных работ устанавливается в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Максимальный размер выплаты триста процентов.

2) Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в виде:

- надбавки за почетное звание;
- надбавки за квалификационную категорию.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

Надбавка за почетное звание «Заслуженный...» устанавливается руководителям со дня присвоения, награждения и производится в размере 10% от должностного оклада руководителя.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- при наличии второй квалификационной категории - 5% от должностного оклада;
- при наличии первой квалификационной категории - 10% от должностного оклада;
- при наличии высшей квалификационной категории - 15% от должностного оклада.

Руководителям учреждений квалификационная категория учитывается по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье».

к Положению о видах, условиях

и порядке выплат компенсационного и

стимулирующего характера руководителям  
учреждений, подведомственных

Министерству здравоохранения Республики  
Мордовия

Показатели (критерии) оценки деятельности Учреждения

№ п/п	Показатель	Критерии	Значимость показателя	Ответственный за предоставление информации
Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Мордовия «Республиканский наркологический диспансер»				
11	Выполнение государственного задания по амбулаторно-поликлинической помощи	от 95 до 100%*	15%	ГАУЗ РМ «Медицинский информационно-аналитический центр»
22	Выполнение государственного задания по стационарной помощи	от 95 до 100%*	15%	ГАУЗ РМ «Медицинский информационно-аналитический центр»
33	Средние сроки пребывания больного на койке	от 95 до 100% норматива**	15%	ГАУЗ РМ «Медицинский информационно-аналитический центр»
44	Обоснованные жалобы	отсутствие	10%	Министерство здравоохранения Республики Мордовия
55	Укомплектованность врачебным персоналом (в % от штатной численности)	70% и более	8%	ГАУЗ РМ «Медицинский информационно-аналитический центр», отдел кадрового обеспечения Минздрава РМ
66	Укомплектованность средним медицинским персоналом (в % от штатной численности)	70% и более	8%	ГАУЗ РМ «Медицинский информационно-аналитический центр», отдел кадрового обеспечения Минздрава РМ
77	Предписания надзорных служб и контролирующих органов	отсутствие	15%	Министерство здравоохранения Республики Мордовия

88	Ведение медицинской документации в электронном виде (количество ЭМК от общего количества случаев оказания медицинской помощи, внесенных в медицинскую информационную систему: медицинские записи, протоколы обследования и т.д.) в соответствии с требованиями по расширенной выгрузке	100%	10%	ГАУЗ РМ «Медицинский информационно-аналитический центр»
99	Отсутствие перерасхода натурального объема коммунальных услуг от установленного лимита на отчетный месяц за счет всех источников финансирования	отсутствие	2%	Планово-финансовый отдел Министерства здравоохранения Республики Мордовия
110	Обеспечение поступлений средств от оказания услуг на платной основе и от иной приносящей доход деятельности в объеме не менее уровня соответствующего периода предыдущего года	не менее	2%	Планово-финансовый отдел Министерства здравоохранения Республики Мордовия

Приложение 2

к Положению о видах, условиях

и порядке выплат компенсационного и

стимулирующего характера руководителям  
учреждений, подведомственных

Министерству здравоохранения Республики  
Мордовия

Плановый размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц

№ п/п	Наименование учреждения	Плановый размер выплат, % от должностного оклада
1	Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Мордовия «Республиканский наркологический диспансер»	70,0

Данные изменения и дополнения вступают в силу с 01 марта 2023 года.

СОГЛАСОВАНО

Регистрационный № 11/2

Председатель Мордовской  
республиканской организации  
Профессионального союза  
работников здравоохранения

Российской Федерации

Л. А. Бульдьева

« 05 » апрель 2023 года



**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
Государственного бюджетного учреждения  
здравоохранения Республики Мордовия  
«Республиканский наркологический  
диспансер»**

(принят на собрании трудового коллектива 09 февраля 2023 года, протокол №1)

Подписи представителей сторон

Главный врач

Д.В. Агмайкин

« 05 » апреля 2023 года

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Н.М. Исупова

« 05 » апреля 2023 года