



**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

ПРИКАЗ

11 мая 2017г.

№ 416

г. Чита

**Об утверждении Примерного положения
о порядке и размерах оплаты
труда руководителей учреждений,
находящихся в ведении Министерства
здравоохранения Забайкальского края,
их заместителей и главных бухгалтеров**

В соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 21 августа 2014 года № 471 «Об утверждении Положения о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров», приказом Министерства здравоохранения Забайкальского края от 10 февраля 2017 года № 64, на основании Положения о Министерстве здравоохранения Забайкальского края

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Примерное положение о порядке и размерах оплаты труда руководителей учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров (прилагается).

2. Признать утратившим силу:

приказ Министерства здравоохранения Забайкальского края от 02 февраля 2015 года № 46 «Об утверждении примерного Положения о порядке и размерах оплаты труда руководителей учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров».

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр

С. О. Давыдов

**Примерное положение
о порядке и размерах оплаты труда руководителей учреждений,
находящихся в ведении Министерства здравоохранения Забайкальского
края, их заместителей и главных бухгалтеров**

1. Настоящее Примерное положение определяет порядок и размер оплаты труда руководителей учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров при заключении с ними трудовых договоров.

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения, с учетом сложности и объема выполняемых учреждением работ, а также дифференциации краевых учреждений по группам по оплате труда.

Размер должностного оклада руководителей устанавливается Министерством здравоохранения Забайкальского края, исходя из кратности оклада руководителя краевого учреждения к окладу рабочего первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда (согласно приложению № 1).

3. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 15 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с группами по оплате труда.

Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

4. Повышающие коэффициенты, компенсационные, стимулирующие выплаты руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам производятся на общих основаниях в соответствии с «Примерным положением об оплате труда работников краевых государственных учреждений здравоохранения Забайкальского края».

5. Компенсационные выплаты, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, устанавливаются для руководителей краевых учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах в зависимости от условий труда в соответствии с действующим законодательством.

6. С целью стимулирования и поощрения за результаты работы учреждения руководителям учреждений, в пределах фонда оплаты труда, устанавливается ежеквартальное вознаграждение.

6.1 Ежеквартальное вознаграждение включает в себя выплаты:
за интенсивность работы;
за качество выполняемых работ;
премиальные выплаты по итогам работы.

Ежеквартальное вознаграждение устанавливается в абсолютном размере, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, которые утверждаются приказом Министерства здравоохранения Забайкальского края.

Размер ежеквартального вознаграждения определяется персонально в отношении конкретного руководителя решением комиссии Министерства здравоохранения Забайкальского края по оценке работы руководителей учреждений в соответствии с методикой определения стоимости одного балла (приложение № 2), основанием для произведения выплат является приказ Министерства здравоохранения Забайкальского края.

Вознаграждение выплачивается на основании приказа Министерства здравоохранения Забайкальского края.

7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений должна составлять не более 40 процентов.

Показатели отнесения учреждений к группам по оплате труда

1. Учреждения здравоохранения, имеющие коечный фонд:

1.1. Больницы:

Группы по оплате труда	Число коек	Кратность к величине минимального размера базового оклада по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» первого квалификационного уровня
I	501 и более	11
II	от 301 до 500	10
III	от 201 до 300	9
IV	от 66 до 200	8
V	До 65	7

Примечание:

1. Группа по оплате труда центральных районных больниц определяется с учетом числа коек как в самих больницах (центральных), так и в подведомственных им учреждениях.

2. Руководителям краевых и центральных районных больниц, имеющим в своем составе травматологические центры и первичные сосудистые отделения, кратность к величине минимального размера базового оклада по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» первого квалификационного уровня увеличивается на 1, чем это предусмотрено в указанном пункте.

1.2. Психиатрические, психоневрологические, наркологические учреждения, санатории:

Группы по оплате труда	Число коек	Кратность к величине минимального размера базового оклада по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» первого квалификационного уровня
I	701 и более	10
II	от 501 до 700	9
III	от 201 до 500	8
IV	от 100 до 200	7
V	свыше 50 до 99	6

1.3. Родильные дома, перинатальные центры:

Группы по оплате труда	Число коек	Кратность к величине минимального размера базового оклада по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» первого квалификационного уровня
II	131 и более	10
III	от 91 до 130	9
IV	до 90	8

1.4. Дома ребенка:

Группы по оплате труда	Число коек	Кратность к величине минимального размера базового оклада по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» первого квалификационного уровня
II	131 и более	7
III	от 101 до 130	6
IV	до 100	5

2. При определении величины показателя «число коек» учитывается среднегодовое плановое число коек стационара, а также среднегодовое плановое число коек в дневных стационарах.

3. Амбулаторно-поликлинические учреждения и другие учреждения здравоохранения, не имеющие коечного фонда круглосуточного пребывания (бюро судебно-медицинской экспертизы; патологоанатомическое бюро; медицинский информационно-аналитический центр):

Группы по оплате труда	Число врачебных должностей	Кратность к величине минимального размера базового оклада по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» первого квалификационного уровня
I	250 и более	9
II	от 171 до 250	8
III	от 101 до 170	7
IV	от 31 до 100	6
V	от 1 до 30	5

При определении величины показателя группы по оплате труда медицинских информационно-аналитических центров учитываются должности самих руководителей, их заместителей, врачей-специалистов и специалистов с высшим немедицинским образованием (программистов, инженеров, экономистов), в том числе руководителей структурных подразделений.

3.1. Медицинские центры - по II группе, Кратность к величине минимального размера базового оклада по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» первого квалификационного уровня - 11.

3.2. Станции скорой медицинской помощи:

Группы по оплате труда	Число врачебных должностей	Кратность к величине минимального размера базового оклада по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» первого квалификационного уровня
I	201 и более	11
II	от 161 до 200	10
III	от 101 до 160	9
IV	от 66 до 100	8
V	До 65	7

Больничные учреждения, имеющие в своем составе амбулаторно-поликлинические подразделения (диспансеры, имеющие стационары), которые по показателям, предусмотренным пунктом 3, могут быть отнесены к той же или более высокой группе по оплате труда, чем это предусмотрено подпунктами 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 относятся по оплате труда по более высокому показателю с увеличением на одну группу.

3.3 При определении величины показателя «число врачебных должностей» учитываются должности самих руководителей, их заместителей - врачей, врачей - руководителей структурных подразделений, врачей (включая врачебные должности, которые содержатся за счет внебюджетных средств), медицинских психологов. Должности учитываются только в целых числах, дробная часть не учитывается.

3.4 Центры медицинской профилактики относятся к V группе по оплате труда, Кратность к величине минимального размера базового оклада по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» первого квалификационного уровня - 4.

3.5. Территориальный центр медицины катастроф - ко II группе, Кратность к величине минимального размера базового оклада по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» первого квалификационного уровня - 9.

4. Станции переливания крови:

4.1. Заготавливающие плазму методом плазмофереза

Группы по оплате труда руководителей		Кратность к величине минимального размера базового оклада по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» первого квалификационного уровня
I	11 и более	9
II	от 6 до 11	8
III	от 2 до 6	7
IV	от 0,5 до 2	6

5. Медицинские центры «Резерв»:

Группы по оплате труда	Показатели по развертыванию больничных (госпитальных коек, ОПМ и других формирований)	Кратность к величине минимального размера базового оклада по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» первого квалификационного уровня
I	свыше 50 тыс. коек и свыше 30 ОПМ	9
II	от 35 до 50 тыс. коек и от 20 до 30 ОПМ	8
III	от 20 до 35 тыс. коек и от 8 до 20 ОПМ	7
IV	от 10 до 20 тыс. коек и от 4 до 8 ОПМ	6
V	менее 10 тыс. коек и менее 4 ОПМ	5

В случае несоответствия одного из показателей группа по оплате труда устанавливается с учетом хранения имущества для станций переливания крови, имеющих задание по забору донорской крови не менее 10 тыс. литров.

При показателях ниже установленных медицинский центр «Резерв» не создается.

Медицинские центры «Резерв», в случаях размещения и хранения имущества на 10 и более медицинских складах, относятся на одну группу выше.

8. Центры материально-технического обеспечения относятся ко II группе – кратность к величине минимального размера базового оклада по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» первого квалификационного уровня – 3.

Методика определения стоимости одного балла

Стоимость одного балла определяется как отношение максимальной суммы вознаграждения к максимальному количеству баллов:

$$H \text{ руб.} / X \text{ баллов} = N \text{ руб.}, \text{ где}$$

H – максимальная сумма вознаграждения, руб.

X – количество баллов,

N - стоимость одного балла, руб.

Для определения суммы вознаграждения ($\Sigma \text{пр.}$) руководителю учреждения полученная стоимость одного балла умножается на фактически набранное количество баллов по результатам оценки работы за квартал.

$$\Sigma \text{пр.} = N \text{ руб.} \times G \text{ баллов. где}$$

N – стоимость одного балла,

G – фактически набранное количество баллов.
