



**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

ПРИКАЗ

18 октября 2018г.

№ 530/ОД

г. Чита

**Об утверждении 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 26 марта 2018 года № 15/ОД, на основании Положения о Министерстве здравоохранения Забайкальского края

п р и к а з ы в а ю:

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

2. Признать утратившими силу:

приказ Министерства здравоохранения Забайкальского края от 11 мая 2017 года № 216 «Об утверждении примерного Положения о порядке и размерах оплаты труда руководителей учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров»;

приказ Министерства здравоохранения Забайкальского края от 18 января 2018 года № 15/ОД «О внесении изменений»;

приказ Министерства здравоохранения Забайкальского края от 25 мая 2018 года № 271/ОД «О внесении изменений».

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. министра



А. М. Мироманов

Согласовано

Бизяева И.Э.

Лазарева Е.В.

Исп. Искандарова Л.Г.



Утверждено
приказом
Министерства здравоохранения
Забайкальского края

18. 10. 2018 года № 530/ОД

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

1. Настоящее 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, № 2).

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 № 3), 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.

8. Министерством здравоохранения Забайкальского края ежегодно устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей краевых учреждений здравоохранения, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников краевых учреждений здравоохранения, формируемой за счет всех финансовых источников.

Предельный размер среднемесячной заработной платы руководителей краевых учреждений здравоохранения, их заместителей и главных бухгалтеров на текущий год устанавливается исходя из среднемесячной заработной платы работников краевых учреждений здравоохранения, сложившейся в предыдущем календарном году.

Приложение № 1
к Положению о порядке и размерах
оплаты труда руководителей учреждений,
находящихся в ведении Министерства
здравоохранения Забайкальского края,
их заместителей и главных бухгалтеров

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, гериатрические и паллиативные койки 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, центры медицинской реабилитации:

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.

**Показатели отнесения учреждений среднего профессионального
образования, находящихся в ведении Министерства здравоохранения
Забайкальского края к группе по оплате труда**

№	Наименование показателя	
1	Количество обучающихся в образовательном учреждении из расчета за каждого обучающегося, %	0,3
2	Превышение плановой (проектной) наполняемости по количеству обучающихся в учреждении, за каждые 50 человек, балл	15
3	Количество работников в образовательном учреждении имеющих первую и высшую квалификационную категорию, за каждого работника, балл	1
4	Наличие филиалов, УПК, общежития за каждое указанное структурное подразделение, балл:	
	до 100 человек	до 20
	от 100 до 200 чел.	до 30
	свыше 200 чел.	до 50
5	Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением из расчета за каждого дополнительно, %	0,2
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, за каждый класс, балл	10
7	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета за каждый вид, балл	15
8	Наличие собственной котельной, за каждый вид, балл	20

**Определение группы по оплате труда учреждений, в зависимости от
суммы баллов**

Наименование	I группа	II группа	III группа
--------------	----------	-----------	------------

Учреждения начального и среднего профессионального образования	свыше 400 баллов	до 400 баллов	до 300 баллов
кратность к величине минимального размера базового оклада по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» первого квалификационного уровня	9	6	5

Методика определения стоимости одного балла

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

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

N – 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.
