

Представитель работодателя:
И.о. главного врача
ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке



Е.В. Фоминова

Представитель работников:
Председатель профсоюзного комитета
ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке

08.12.2025



П. Н. Макаров

Дополнительное соглашение № 2
к коллективному договору
государственного бюджетного учреждения Ростовской области
«Центральная городская больница» в г. Донецке,
6145000407,
действующему с 29.08.2025 г. по 28.08.2028 г.

муниципальное образование «город Донецк»

Дополнительное соглашение № 2 к коллективному договору

Государственное бюджетное учреждение Ростовской области «Центральная городская больница» в г. Донецке в лице и.о. главного врача Фоминовой Елены Владимировны, с одной стороны, и работники в лице первичной профсоюзной организации государственного бюджетного учреждения Ростовской области «Центральная городская больница» в г. Донецке в лице председателя профсоюзного комитета Макарова Павла Николаевича, с другой стороны, во исполнение постановления Правительства Ростовской области от 10.11.2025 № 119 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 19.10.2015 № 41», в соответствии со ст. 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании протокола общего собрания работников (протокол № 3 от 08.12.2025, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Приложение 1 к коллективному договору изложить в следующей редакции:

«Приложение № 1
к коллективному договору
ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке
от 29.08.2025 г.

Положение о порядке оплаты труда работников ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке

I Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.06.2013 № 421 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», постановлением Правительства Ростовской области от 19.10.2015 № 41 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области» и определяет единые принципы оплаты труда работников учреждения и включает:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ);
- размеры должностных окладов по должностям, не отнесенным к ПКГ;
- размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие) в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС), за исключением профессий рабочих, включённых в соответствующие ПКГ;
- размеры повышающих надбавок к окладам;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия оплаты труда главного врач ГБУ РО «ЦГБ» г. Донецка, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. Система оплаты труда работников ГБУ РО «ЦГБ» г. Донецка устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии

с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области, содержащими нормы трудового права, а также с учётом мнения «Профсоюза» и настоящего Положения.

1.3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Размеры должностных окладов медицинских работников, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих, главного врача, его заместителей и главного бухгалтера, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 19.10.2015 № 41 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области».

1.5. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников за счет средств обязательного медицинского страхования, местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Фонд оплаты труда ГБУ РО «ЦГБ» г. Донецка складывается из источников финансирования:

- средств обязательного медицинского страхования: расходы на оплату труда производятся от фактического дохода ГБУ РО «ЦГБ» г. Донецка в системе ОМС согласно Плана финансово-хозяйственной деятельности (в части средств ОМС);

- средств областного бюджета: объём бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусмотренных Планом финансово-хозяйственной деятельности (в части средств областного бюджета);

- средств предпринимательской и иной приносящей доход деятельности: фонд оплаты труда формируется в соответствии с Положением о порядке формирования и распределения средств от платных медицинских услуг по ГБУ РО «ЦГБ» г. Донецка.

1.6. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц. В размер заработной платы не включаются доплаты за расширенный объем работы и доплаты за совмещение должностей.

В размер заработной платы не включаются доплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу в ночное время.

1.8. При нарушении «Работодателем» установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, «Работодатель» обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных сумм

за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

1.10. В состав заработной платы входят следующие выплаты:

- должностной оклад (ставка заработной платы), установленный работнику согласно трудовому договору;
- выплаты компенсационного характера (за исключением доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника);
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Работникам, не полностью отработавшим норму рабочего времени за истекший календарный месяц, доплата производится пропорционально отработанному времени.

1.11. Виды удержаний из заработной платы:

- налог на доходы с физических лиц (ставка 13%);
- алименты (взыскание производится на основании исполнительного листа, судебного приказа, нотариально заверенного соглашения);
- удержание сумм по возмещению причиненного работником материального ущерба (в соответствии со статьей 248 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон, по решению (определению) суда);
- суммы предоставленных работнику займов и процентов по ним (если этот заём предоставлен работнику «Работодателем» на основании договора займа);
- аванс, выплаченный за половину месяца (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации зарплата должна выплачиваться работодателем не реже, чем 2 раза в месяц, где первая выплата – это аванс не менее 50% от тарифной ставки или оклада работника за отработанное время);
- удержание сумм долга с работников - должников (по исполнительным листам, выданным на основании решения или определения суда о взыскании долга, о наложении штрафа и др.);
- удержание неизрасходованной суммы подотчетных средств (командировочные; излишние наличные денежные средства, выделенные на оплату нужд «Работодателя» под отчёт);
- удержание профсоюзных взносов с работников – членов профсоюзов 1% (по заявлению члена профсоюза);
- удержание по заявлению работника добровольных взносов в ПФР (в связи с участием в государственной программе софинансирования пенсионных накоплений);
- удержание по заявлению работника добровольных взносов в партийные образования, деятельность которых разрешена на территории Российской Федерации;
- удержания по заявлению работника по договорам добровольного медицинского страхования;
- прочие виды удержаний по заявлению работника (выплата банковского кредита, ипотека, оплата коммунальных услуг).

Совокупный размер удержаний из заработной платы сотрудника не должен быть более 20%, а в случаях прямо установленных законом – 50% (по алиментам на нескольких детей).

1.12. При выплате заработной платы «Работодатель» обязан извещать в письменной форме каждого работника путём выдачи расчётного листа.

Расчетный листок содержит детальную информацию обо всех видах выплат, входящих в состав заработной платы и начисляемых работнику за каждый отработанный месяц.

Расчетный листок выдается работнику в день выдачи заработной платы. Расчетный листок должен выдаваться не реже чем раз в месяц, при производстве окончательного расчета по итогам работы за месяц.

1.13. Ведение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем по согласованию с «Профсоюзом».

О введении новых норм оплаты труда работники ГБУ РО «ЦГБ» г. Донецка должны быть предупреждены не позднее, чем за 2 месяца.

1.14. «Работодатель» обязуется по согласованию с «Профсоюзом» определить размеры окладов работников, размеры доплат, надбавок, иных поощрительных выплат стимулирующего характера применительно к конкретным формам организации труда и заработной платы и закрепить их в настоящем Положении.

1.15. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.16. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере 0,04 тарифной ставки (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

1.17. Медперсоналу, занятому оказанием экстренной помощи, скорой медицинской помощи, выездному персоналу и диспетчерам скорой медицинской помощи, доплата за работу в ночное время производится в размере 80% часовой ставки (должностного оклада), водителям автомобиля «скорой» медицинской помощи в размере 100% часовой ставки (должностного оклада), водителям автомобиля неотложной помощи и водителям общего гаража – в размере 100% часовой ставки (должностного оклада).

Остальным работникам структурных подразделений доплата за работу в ночное время производится в размере 30% от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы.

1.18. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в долях от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, так и в абсолютных размерах.

1.19. Надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается с учётом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

Размер надбавки определяется путём умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент (далее — ПК).

ПК работнику ежеквартально либо ежемесячно устанавливается исходя из фактического количества баллов, определённых в соответствии с целевыми показателями эффективности работы и рассчитывается по формуле:

ПК_{Макс}

ПК_{кв} = ----- * БаллыФакт, где
БаллыМакс

ПК_{кв} — квартальный размер ПК;

ПК_{Макс} — максимальный размер ПК, определённый в соответствии с заключённым контрактом;

БаллыМакс — максимальное количество баллов, определённых в соответствии с Показателями;

БаллыФакт — фактическое количество баллов за отчетный период, определённых в соответствии с Показателями.

Квартальный либо месячный размер ПК утверждается приказом главного врача на основании Протокола заседания Экспертного совета.

ПК утверждается с двумя знаками после запятой.

Применение ПК к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Средства на осуществление выплат ПК не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

1.20. Премирование работников учреждения осуществляется по решению главного врача в соответствии с Положением о премировании в пределах экономии средств по фонду оплаты труда.

1.21. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.22. На выплаты стимулирующего характера дополнительно направляется экономия средств оплаты труда в соответствии с положениями об оплате труда работников ГБУ РО «ЦГБ» г. Донецка с учётом мнения «Профсоюза».

II. Установление должностных окладов.

2.1. Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников муниципальных учреждений устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (Таблица 1)

Таблица 1

№ п/п	Профессиональные квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	санитарка; младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка	12748
2.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3.	1-й квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; инструктор по гигиеническому воспитанию; медицинская сестра стерилизационной; младший фармацевт; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор	14028
4.	2-й квалификационный уровень	Помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиеническому воспитанию, врача по общей гигиене, врача-паразитолога, врача-эпидемиолога; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант	14734
5.	3-й квалификационный	Медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра	15475

	уровень	патронажная; медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; медицинская сестра участковая; медицинский лабораторный техник; фармацевт; фельдшер-лаборант	
6.	4-й квалификационный уровень	Акушер; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра - анестезист; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра эндоскопического кабинета; медицинская сестра врача общей практики; фельдшер (выездной бригады скорой медицинской помощи); медицинская сестра (выездной бригады скорой медицинской помощи), зубной врач.	16211
7.	5-й квалификационный уровень	Старший фармацевт; старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра; заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения	16995
8.	ПКГ «Врачи и провизоры»		
9.	1-й квалификационный уровень	Врач-интерн; врач-стажер; провизор-стажер независимо от квалификационной категории	27093
10.	2-й квалификационный уровень	Врачи-специалисты; провизор-аналитик; провизор-технолог	27906
11.	3-й квалификационный уровень	врачи-специалисты стационарных подразделений, отделения скорой медицинской помощи; врачи-терапевты участковые; врачи-педиатры участковые; врачи общей практики (семейные врачи)	28744
12.	4-й квалификационный уровень	врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; старший врач; старший провизор	29607
13.	ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»		
14.	1-й квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением (кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров) (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом и др.); начальник структурного подразделения (отдела; отделения; лаборатории; кабинета и др.)	30496

15.	2-й квалификационный уровень	Заведующий отделением хирургического профиля стационаров	31411
-----	------------------------------	--	-------

Примечания к пункту 2.1.

должностной оклад сестры-хозяйки, отнесённой к ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня», повышается на 5% и образует новый должностной оклад 13386 руб.;

должностной оклад главной медицинской сестры (главному фельдшеру, главной акушерке) устанавливается на 45% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

должности врачей-специалистов, работающих в лечебно-диагностических и вспомогательных структурных подразделениях (клинико-диагностической лаборатории, отделении функциональной диагностики, кабинете ультразвуковой диагностики, организационно-методическом отделе и т.д.), относятся ко 2-му квалификационному уровню ПКГ «Врачи и провизоры»;

должностной оклад врача скорой медицинской помощи, отнесенного к 3-му квалификационному уровню ПКГ «Врачи и провизоры», повышается на 5 процентов и образует новый должностной оклад 30182 руб.;

размеры должностных окладов должностей 4-го квалификационного уровня ПКГ «Врачи и провизоры» распространяются на:

оперирующих врачей всех наименований хирургического и травматологического отделений стационара;

врачей-анестезиологов-реаниматологов отделения анестезиологии-реанимации;

врачей-эндоскопистов, осуществляющих лечебные мероприятия в стационарах;

врачей-хирургов поликлиник (амбулаторно-поликлинических подразделений) в период их работы в стационаре в порядке чередования на срок не более 3-х месяцев в году или 4-х месяцев подряд 1 раз в 2 года;

врачей-хирургов стационара в период их работы в поликлинике в порядке чередования на срок не более 3-х месяцев в году или 4-х месяцев подряд 1 раз в 2 года;

врачей-хирургов при их работе в стационаре и поликлинике (амбулаторно-поликлиническом подразделении), если по объёму работы не возможно выделение должности врача-хирурга соответствующей специальности для амбулаторного приёма больных по этой специальности.

Должностные оклады работников, осуществляющих деятельность по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях, пожарной безопасности, занятых в сфере здравоохранения, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.05.2008 № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 2

Таблица 2

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
ПКГ «Должности второго уровня»: 1-й квалификационный уровень (ведущий)	10181

2.4. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждений, включая заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 5-15 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

2.5. Должностные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (Таблица 3).

Таблица 3

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
2.	1-й квалификационный уровень	Кассир; секретарь; секретарь-машинистка; статистик	6926
3	2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	7259
4	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
5	1 квалификационный уровень	Диспетчер; инспектор по кадрам; оператор диспетчерской службы; секретарь руководителя; техник-программист	7620
6	2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	8003
7	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория.	8406
8	4 квалификационный уровень	Механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8803
9	5-й квалификационный уровень	Начальник гаража	
10	I-III группы по оплате труда руководителей	-//-	11218

11	IV-V группы по оплате труда руководителей	-//-	10687
12	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
13	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер по метрологии; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-энергетик; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); специалист по кадрам; специалист по защите информации; специалист по закупкам; механик гаража; экономист; экономист по бухгалтерскому учёту и анализу хозяйственной деятельности; экономист по финансовой работе; специалист ГО; юрисконсульт; специалист по автоматизированной обработке данных	8803
14	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория.	9237
15	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория.	9696
16	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10181
17	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера (не обособленной бухгалтерии)	10687
18	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
19	1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник отдела автоматизации и защиты информации	
20	I-III группы по оплате труда руководителей	-//-	11785
21	IV-V группы по оплате труда руководителей	-//-	11218
22	2-квалификационный уровень	Главный (энергетик, специалист по защите информации и т.д.)	13016

2.6. Ставки заработной платы для рабочих профессий устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих» (Таблица 4).

Таблица 4

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Профессии рабочих, отнесённые к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
2	1-й квалификационный уровень:		
3	1-й квалификационный разряд	гардеробщик; дворник; уборщик территорий; уборщик служебных и производственных помещений; кастелянша	5693
4	2-й квалификационный разряд	кладовщик; кухонный рабочий; лифтер; подсобный рабочий; дезинфектор; сторож	6024
5	3-й квалификационный разряд	сторож (вахтер); аккумуляторщик; буфетчик	6375
6	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
7	1-й квалификационный уровень:		
8	4-й квалификационный разряд	оператор ЭВМ; телефонист; повар; Штукатур-маляр; штукатур; плотник; слесарь (всех наименований); газосварщик; электромеханик (всех наименований);	6769
9	5-й квалификационный разряд	электрогазосварщик; водитель автомобиля; электромонтер (всех наименований)	7161
10	2-й квалификационный уровень:		
11	6-й квалификационный разряд	водитель автомобиля неотложной помощи	7573
12	7-й квалификационный разряд		8003
13	3-й квалификационный уровень		8475
14	4-й квалификационный уровень	водитель автомобиля скорой медицинской помощи, электромеханик по ремонту медицинского оборудования	9085

* должностной оклад кастелянши, отнесённой к первому квалификационному уровню общепромышленных профессий рабочих, устанавливается в размере 7987 рублей.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам производится доплата по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству до МРОТ и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

3.2. С учётом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.3. Работникам ГБУ РО «ЦГБ» г. Донецка устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ

«О специальной оценке условий труда» в размере не менее 0,04 от должностного оклада (ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.5. Перечень подразделений и должностей, работа в которых даёт право на установление работникам доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в размере 0,04 от должностного оклада (ставки заработной платы) представлен в Приложении 3 к настоящему Положению.

3.6. Оплата работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда на предмет наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, а также наличия оснований для производства компенсационных выплат в указанных условиях.

Результаты комиссии по оценке условий труда действительны в течение пяти лет с момента её завершения, в связи с чем могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата не производится.

Примечание:

Размеры доплат от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных по каждому из оснований, не суммируются.

В ГБУ РО «ЦГБ» г. Донецка разработан Перечень должностей работников, которым с учётом конкретных условий работы в подразделении и должности устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) за работу с вредными условиями труда, в том числе и за каждый час работы в таких условиях, который утверждается главным врачом по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников. Включение в этот Перечень должностей, не предусмотренных пунктом 2.4, не допускается.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. Для эффективной работы учреждения при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно и в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

3.11. За работу в ночное время производится доплата в размере 30 процентов часовой ставки (должностного оклада) за каждый час работы с 22 часов до 6 часов.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, скорой медицинской помощи доплата за работу в ночное время производится в размере 80 процентов часовой ставки (должностного оклада).

Водителям автомобиля скорой медицинской помощи доплаты за работу в ночное время производятся в размере 100 % часовой ставки (должностного оклада).

Водителям автомобиля неотложной помощи и водителям общего гаража – в размере 100% часовой ставки (должностного оклада).

Расчёт части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путём деления должностного оклада (ставки заработной платы) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Перечень подразделений и должностей, которым производится доплата за работу в ночное время, представлен в Приложении 4 к настоящему Положению.

3.12. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

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

не менее одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Расчёт части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путём деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.13. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие – двойного размера в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации из расчёта должностного оклада, повышающего коэффициента за квалификацию и доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

По желанию работника сверхурочная работа может быть компенсирована предоставлением дополнительного времени ~~отдыха~~ вместо повышенной доплаты, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.14. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, не входящую в должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

3.15. Выплаты оказывающим медицинскую помощь (участвующим в оказании, обеспечивающим оказание медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции.

3.16. Выплата оказывающим медицинскую помощь (участвующим в оказании, обеспечивающим оказание медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции устанавливается в размере 25 процентов к должностным окладам отдельных категорий лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 15.07.2022 № 1268 «О порядке предоставления компенсационной выплаты отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией».

Компенсационные выплаты устанавливаются ежемесячно к должностному окладу работника по занимаемой должности, рассчитанному за фактически отработанное время по графику работы, отдельно по основной работе и работе по совместительству.

3.17. Средства на осуществление компенсационных выплат, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

IV Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда, определённым Планом финансово-хозяйственной деятельности.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- вознаграждение и премиальные выплаты по итогам работы и иным основаниям;
- иные выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в абсолютном размере или в форме повышающего коэффициента.

Вид выплат стимулирующего характера (в абсолютном размере или в форме повышающего коэффициента), их размер закрепляются в локальном нормативном акте государственного учреждения и в трудовом договоре работника.

4.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.6 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (персональный коэффициент, далее - ПК) устанавливается среднему медицинскому (фармацевтическому) персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), младшему медицинскому персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), врачам, работникам, имеющим высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющим медицинские услуги (обеспечивающим предоставление медицинских услуг), в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг. Выплата устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом главного врача в пределах средств экономии фонда оплаты труда, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами учреждения и закреплёнными в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.6.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливается иному персоналу, непоименованному в подпункте 4.6 настоящего пункта, включая руководителя, заместителей руководителя медицинской организации, главную медицинскую сестру (фельдшера, акушерку). Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливается как по основному месту работы, так и работе, осуществляемой по совместительству (совмещению), для категорий персонала, определенных настоящим подпунктом.

4.6.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливается внешним совместителям независимо от категории персонала (занимаемой должности).

4.7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в пределах фонда оплаты труда.

4.8. Выплаты к должностному окладу (ставке ~~заработной~~ платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

Выплаты за качество выполняемых работ может устанавливаться по основной работе и по работе, выполняемой в порядке внутреннего совместительства.

4.9. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

работникам учреждения – главным врачом;

главному врачу – министерством здравоохранения Ростовской области.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения размер надбавки за качество снижается не менее чем на 0,1 от размера надбавки за качество, установленного главному врачу ГБУ РО «ЦГБ» г. Донецка.

Выплаты к должностному окладу за качество выполняемых работ главному врачу, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается ежеквартально (ежемесячно).

Размер выплаты определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент.

При наличии не снятого дисциплинарного взыскания у руководителя по его усмотрению могут устанавливаться выплаты за качество работы его заместителям и главному

бухгалтеру с учётом показателей деятельности учреждения за отчётный период (при условии отсутствия у названных работников неснятого дисциплинарного взыскания). Выплата к должностному окладу за качество выполняемых работ устанавливается на должностной оклад, ставку заработной платы с учетом фактически отработанного времени.

4.10. В целях обеспечения стабильности кадрового состава, работникам учреждения устанавливается выплата за стаж непрерывной работы к должностному окладу (ставке заработной платы), размеры коэффициентов выплаты приведены в таблице 5.

Таблица 5

Размер коэффициентов выплаты за стаж непрерывной работы

п/п	Перечень структурных подразделений	Категория работающих	Размер надбавки
1.	Территориальные терапевтические и педиатрические участки в поликлиниках, кабинеты врачей общей практики (семейных врачей)	врачи, средний медицинский персонал при непрерывной работе от 3 до 5 лет от 5 до 7 лет свыше 7 лет	 0,15 0,22 0,30
2.	Отделение скорой медицинской помощи	врачи, средний и младший медицинский персонал выездных бригад*; водители, состоящие в штате выездных бригад, при непрерывной работе в выездных бригадах: от 3 до 5 лет от 5 до 7 лет свыше 7 лет	 0,16 0,32 0,48
3.	Отделения сестринского ухода	заведующий отделением, врачи, средний и младший медицинский персонал при непрерывной работе: от 3 до 5 лет свыше 5 лет	 0,16 0,20
4.	Иные подразделения	медицинский и прочий персонал, главный врач, заместители главного врача и главный бухгалтер (за исключением предусмотренных в пункте 1 таблицы) при непрерывной работе в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения: от 3 до 5 лет свыше 5 лет	 0,08 0,12

*за врачами выездных бригад отделений скорой медицинской помощи, перешедшими на должности заведующих отделениями, а также за работниками из числа среднего медицинского персонала выездных бригад отделений скорой медицинской помощи, перешедшими на должность фельдшера (медицинской сестры) по приёму вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера отделения скорой

медицинской помощи, сохраняется выплата, предусмотренная пунктом 2 настоящей таблицы.

В других случаях на указанные должности (профессии) распространяется выплата, предусмотренная пунктом 4 настоящей таблицы.

4.11 Порядок исчисления срока непрерывной работы для установления выплаты за стаж непрерывной работы определяется министерством здравоохранения Ростовской области.

4.12. Выплата за непрерывный стаж работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому).

4.13. Выплата к должностному окладу (в ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 0,08;

от 5 до 10 лет – 0,12;

от 10 до 15 лет – 0,16;

свыше 15 лет – 0,24.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского и прочего персонала в учреждениях здравоохранения, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому) выплата выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим разделом.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.14. При определении размера выплаты за стаж непрерывной работы и выплаты за выслугу лет применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент не может превышать:

- для заведующих отделениями, врачей, среднего и младшего медицинского персонала отделений сестринского ухода – 0,32;

- для врачей, среднего медицинского персонала территориальных терапевтических и педиатрических участков в поликлиниках, кабинетов врачей общей практики (семейных врачей) – 0,44;

- для врачей, среднего и младшего медицинского персонала выездных бригад, водителей, состоящих в штате выездных бригад скорой медицинской помощи – 0,64;

- для иного медицинского персонала, прочего персонала, главного врача, заместителей главного врача и главного бухгалтера – 0,24;

4.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяются путём умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы).

4.16. Работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы с учётом эффективности труда в соответствующем периоде, определяемые на

основе показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премияльные выплаты производятся при наличии экономии средств на оплату труда.

Премирование работников осуществляется по решению главного врача в соответствии с Положением о премировании в пределах бюджетных ассигнований (средств обязательного медицинского страхования) на оплату труда работников.

4.17. При определении показателей и условий премирования учитываются:

перевыполнение отраслевых норм ~~нагрузки~~;

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

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

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

4.18. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.19. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

4.20. С целью стимулирования работников к качественному результату труда, работникам учреждения устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера. К иным выплатам относятся:

- выплаты за квалификацию медицинским работникам;

- выплаты за наличие учёной степени, почётного звания, ведомственного почётного звания (нагрудного знака);

- выплаты за классность водителям автомобилей.

В целях стимулирования медицинских работников, работающих в учреждении к повышению профессиональной квалификации и компетенции, устанавливается выплата за квалификацию, согласно таблицы 6.

Таблица 6

№ п/п	Наличие квалификационной категории	Медицинские (фармацевтические) работники*
	Второй	0,10
	Первой	0,15
	Высшей	0,20

примечание к таблице 6:

*Распространяется на специалистов с высшим немедицинским образованием, допущенных к выполнению медицинской деятельности

4.21 Специалистам и руководителям структурных подразделений муниципальных учреждений из числа медицинских (фармацевтических) работников устанавливается выплата за квалификацию.

Квалификационная категория учитывается при установлении выплаты за квалификацию при работе по специальности, по которой работнику присвоена квалификационная категория.

Главной медицинской сестре квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала лечебно-профилактического учреждения.

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

Провизору (фармацевту) – руководителю аптеки, входящей на правах структурного подразделения в состав ГБУ РО «ЦГБ» г. Донецка, квалификационная категория учитывается по специальности «Управление и экономика фармации» или по провизорской (фармацевтической) специальности.

Выплата за квалификацию устанавливается при присвоении квалификационной категории, то есть со дня вынесения решения аттестационной комиссией (согласно дате приказа органа, при котором создана данная комиссия).

В случае отказа специалиста от очередной аттестации, присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

Выплата за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому).

4.22. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности. Размеры выплат за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) приведены в таблице № 7.

Таблица 7

Размеры выплат за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака)

Наличие	Размер выплаты (процентов)
1	2
Ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы*	15
Ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы*	10
Почетного звания «народный»**	15
Почетного звания «заслуженный»**	10
Ведомственного почетного звания (нагрудного знака)***	5

Примечание.

1. При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

2. Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

* Выплачивается в соответствии с профилем выполняемой работы по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, в процентах от должностного оклада.

** Выплачивается в процентах от должностного оклада по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

*** Выплачивается в процентах от должностного оклада по основной должности.

Размеры выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) не могут превышать предельные размеры и их конкретные размеры устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.23. Выплата за классность водителям автомобилей устанавливается водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс – в размере 23%, 2-й класс – в размере 9% от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

V. Условия оплаты труда главного врача, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата главного врача, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада главного врача устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе, в зависимости от группы по оплате труда руководителей и согласно таблице № 8.

Таблица 8

№ п/п	Квалификационная группа	Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада (рублей)
1	Первая	I	40691
2.	Вторая	II	38840
3.	Третья	III	36983
4.	Четвертая	IV	35303
5.	Пятая	V	33624

Примечание.

Порядок установления должностных окладов руководителям государственных учреждений определяется министерством здравоохранения Ростовской области.

5.3. Объёмные показатели и порядок отнесения учреждений здравоохранения к группам по оплате труда руководителей приведены в таблице 9.

Таблица 9

Группа по оплате труда руководителя	Число сетных коек
I	1201 и более
II	От 801 до 1200
III	От 501 до 800
IV	От 251 до 500
V	От 50 до 250

Примечание к п. 5.3.:

При определении величины показателя «число сетных коек» учитывается число коек круглосуточного и дневного стационаров согласно структуре государственного учреждения, утвержденной министерством здравоохранения Ростовской области.

При определении величины показателя «число сметных коек» не учитываются анестезиолого-реанимационные койки и места дневного пребывания.

5.4. Больничные и другие лечебно-профилактические учреждения, имеющие круглосуточный стационар, в составе которых созданы диагностические (клинико-диагностические) центры, больницы скорой ~~медицинской~~ помощи, относятся на 1 группу выше по сравнению с группой, определенной в соответствии с подпунктом 4.3.

5.5. Больничные учреждения, имеющие в своем составе амбулаторно-поликлинические подразделения, которые по показателям, предусмотренным пунктом 5.6 настоящего раздела, могут быть отнесены к той же или более высокой группе по оплате труда, чем это предусмотрено подпунктом 5.3 настоящего пункта, относятся по оплате труда руководителей к более высокому показателю с увеличением на 1 группу.

5.6. Объёмные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей амбулаторно-поликлинических учреждений и других учреждений здравоохранения, не имеющих коечного фонда круглосуточного пребывания приведены в таблице 10.

Таблица 10.

Группа по оплате труда руководителей	Количество врачебных должностей
1	2
I	301 и более
II	от 221 до 330
III	от 151 до 220
IV	от 66 до 150
V	от 8 до 65

Примечание к п.5.6.:

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

5.7. Размеры должностных окладов заместителей главного врача и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада главного врача в соответствии с приказом главного врача.

5.8. Главному врачу, его заместителям-врачам устанавливается выплата к должностному окладу за квалификационную категорию в следующих размерах:

первой квалификационной категории – 0,15;

высшей квалификационной категории – 0,20.

За наличие второй квалификационной категории выплата за квалификацию не предусматривается

Главному врачу и его заместителям-врачам квалификационная категория учитывается по специальности «Социальная гигиена и организация здравоохранения», «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности.

Главному врачу или заместителям главного врача с высшим медицинским образованием, имеющим специальность «Сестринское дело» («Управление сестринской деятельностью»), квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала.

Выплата за квалификацию устанавливается при присвоении квалификационной категории, то есть со дня вынесения решения аттестационной комиссией (согласно дате приказа органа, при котором создана данная комиссия).

В случае отказа главного врача и его заместителей из числа медицинских работников от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

5.9. С учетом условий труда главного врача, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 2 настоящего приложения.

5.10. Главному врачу, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 3 настоящего приложения. При наличии не снятого дисциплинарного взыскания у главного врача по его усмотрению могут устанавливаться выплаты за качество работы его заместителям и главному бухгалтеру с учетом показателей деятельности учреждения за отчетный период (при условии отсутствия у названных работников неснятого дисциплинарного взыскания).

При недостаточности средств фонда оплаты труда в связи с увеличением размеров должностных окладов медицинских работников, руководителей учреждений и их заместителей размер стимулирующих выплат должен корректироваться в меньшую сторону.

Размер выплаты за качество руководителей может быть снижен по отношению к приказу министерства здравоохранения Ростовской области, о чем издается соответствующий приказ по учреждению (основание: пункт 2.1.4 раздела 2 приложения 2 к приказу министерства здравоохранения Ростовской области от 24.05. 2023 № 1236 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности (программы деятельности учреждения) руководителей государственных учреждений здравоохранения и положения о выплатах стимулирующего характера»).

5.11. С целью сохранения профессиональных навыков по медицинской и иной профессиональной деятельности, а также с учетом решения задач кадрового обеспечения руководителю учреждения разрешается работа по специальности (должности, профессии рабочих) в государственном учреждении, в штате которого они состоят, с установлением доплаты за совмещение профессий (должностей).

5.11.1. Имеющему медицинское образование – за работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности с учетом повышающего коэффициента за квалификацию и выплаты за работу во вредных условиях труда.

5.11.2. Не имеющему медицинского образования – за работу по должности (профессии рабочих) в пределах рабочего времени по основной должности (профессии рабочих) с оплатой в размере до 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) соответствующей должности (профессии рабочих) с учетом выплаты за работу во вредных условиях труда.

5.11.3. Руководителям государственных учреждений доплата за совмещение по должности заместителя руководителя не устанавливается.

Определение размеров заработной платы главного врача и его заместителей-врачей по основной должности и работы по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

5.12. Главному врачу устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельный уровень соотношения) в кратности от 1 до 6 (Таблица 11).

Таблица 11

№ п/п	Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек)	Размер предельного уровня соотношения
1.	До 100	до 3,0

2.	От 100 до 250	до 3,5
3.	От 250 до 500	до 4,0
4.	От 500 до 750	до 5,0
5.	От 750 до 1000	до 5,5
6.	От 1000 и выше	до 6,0

Соотношение среднемесячной заработной платы главного врача, заместителей главного врача, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя главного врача, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей главного врача и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

5.14. Ответственность за соблюдение размеров предельного уровня соотношения несут главный врач, главный бухгалтер.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда, производятся иные выплаты, при условии наличия экономии.

6.2. В соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации в целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Время, затраченное на «дежурство на дому» как в дневное, так и в ночное время, учитывается как полчаса за каждый час работы.

В случае вызова работника в учреждение время, затраченное на оказание медицинской помощи, оплачивается за фактически отработанные часы с учетом времени переезда, в ночное время – с учетом доплаты за работу в ночное время.

6.3. Медицинским работникам, осуществляющим дежурство на дому в соответствии с графиком, оплата осуществляется из расчета оклада по должности, в рабочие дни с 22.00 до 06.00 осуществляется доплата в размере 20% оклада по должности, за дежурства в выходные (субботние и воскресные) и праздничные дни – в размере 30 процентов от оклада по должности.

6.4. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения.

6.5. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения – министерство здравоохранения Ростовской области.

6.6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда ГБУ РО «ЦГБ» г. Донецка не может быть более 40%. Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала приведен в Приложении 2 к настоящему положению.

КРИТЕРИИ

отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным
квалификационным группам

1. Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учётом вида экономической деятельности по следующим критериям:

- профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих первого уровня – профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;
- профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня – профессии рабочих и должности, служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;
- профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня – должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;
- профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвёртого уровня – отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии учёной степени и (или) учёного звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам, исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

2. Профессия рабочих и (или) должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятию должности служащего.

Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учётом дополнительных показателей квалификации, подтверждённых сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

главный врач;
заместители главного врача;
главный бухгалтер;
заместитель главного бухгалтера;
главная медицинская сестра;
начальник отдела кадров;
начальник отдела автоматизации и защиты информации;
начальник отдела закупок;
начальник планово-экономического отдела;
заведующий организационно-методическим отделом-врач-методист;
начальник хозяйственно-обслуживающего персонала.

2. К вспомогательному персоналу относятся:

юрисконсульт;
инженер по метрологии;
инженер по ремонту (медицинского оборудования);
инженер-энергетик;
специалист по охране труда;
механик гаража.
специалист по кадрам;
ведущий экономист;
бухгалтер (всех направлений);
делопроизводитель;
секретарь руководителя;
диспетчер;
администратор;
специалист по ГО и ЧС;
ведущий специалист по закупкам;
специалист по закупкам;
ведущий специалист по обработке информации отдела автоматизации и защиты информации;
специалист по обработке информации отдела автоматизации и защиты информации;
оператор ЭВМ отдела автоматизации и защиты информации;
водитель автомобиля (неотложной помощи); _____
водитель автомобиля;
автослесарь;
уборщик территории;
гардеробщик;
сторож;
кладовщик;
уборщик служебных помещений;

уборщик производственных помещений;
вахтёр;
электромонтёр;
слесарь (сантехник) (дневной);
слесарь (сантехник) (дежурный);
слесарь по ремонту оборудования;
электрогазосварщик;
электромонтер (по ремонту и обслуживанию электрооборудования) (дневной);
электромонтер (по ремонту и обслуживанию электрооборудования) (дежурный);
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
подсобный рабочий;
маляр-штукатур;
лифтер;
шеф-повар;
повар;
кухонный рабочий.

ПЕРЕЧЕНЬ
подразделений и должностей, работа в которых даёт право работникам на
повышающий размер оплаты труда в связи с вредными и (или) опасными условиями
труда на рабочих местах

№ п/п	Наименование подразделений	Наименование должностей	Повышающий размер оплаты труда %
1	2	3	4
1.	Хирургическое отделение	Заведующий отделением –врач-хирург Врач-хирург Врач-хирург (дневного стационара) Врач-уролог Врач-оториноларинголог Врач-офтальмолог (дневного стационара) Врач-хирург (для оказания экстренной медицинской помощи) Врач-акушер-гинеколог Врач-акушер-гинеколог (экстренной помощи) Старшая медицинская сестра Медицинская сестра палатная (постовая) Медицинская сестра дневного стационара) Медицинская сестра перевязочной Младшая медицинская сестра по уходу за больными	4
2.	Травматологическое отделение	Заведующий отделением врач-травматолог-ортопед Врач-травматолог-ортопед (дневной стационар) Врач-травматолог-ортопед (для оказания экстренной травматологической помощи) Старшая медицинская сестра Медицинская сестра палатная (постовая) Медицинская сестра перевязочной Младшая медицинская сестра по уходу за больными	4
3.	Отделение анестезиологии-реаниматологии	Заведующий отделением, врач-анестезиолог-реаниматолог Врач-анестезиолог-реаниматолог Старшая медицинская сестра	4

		Медицинская сестра палатная (постовая) Медицинская сестра-анестезист Младшая медицинская сестра по уходу за больными	
4.	Операционный блок	Старшая медицинская сестра Медицинская сестра операционная Санитарка Кастелянша	4
5.	Поликлиника №1	Заведующий поликлиники-врач-терапевт участковый Старшая медсестра Медицинская сестра процедурной (в т.ч.прививочная) Акушерка медсестра врачебного кабинета медсестра кабинета доврачебного приема врач-терапевт участковый медсестра участковая (кабинет терапевтов участковых) врач общей практики медсестра участковая (кабинет общей практики) Врач-хирург хирургического кабинета Медицинская сестра хирургического кабинета врач-уролог медсестра (урологический кабинет) врач-оториноларинголог медсестра (оториноларингологический кабинет) врач-офтальмолог медсестра (офтальмологический кабинет) Врач-травматолог-ортопед травматолого-ортопедического кабинета Медицинская сестра травматолого-ортопедического кабинета врач-кардиолог медсестра (кардиологический кабинет) Врач-инфекционист инфекционного кабинета Медицинская сестра инфекционного кабинета врач-невролог медсестра (неврологический кабинет) врач-эндокринолог медсестра (эндокринологический кабинет)	4

		врач- пульмонолог медсестра (пульмонологический кабинет) врач-онколог медсестра (онкологический кабинет) врач-терапевт кабинета медицинской профилактики медсестра кабинета медицинской профилактики врач-терапевт (кабинет неотложной помощи) фельдшер (кабинет неотложной помощи)	
6.	Поликлиника №2	Старшая медсестра Медицинская сестра процедурной медсестра доврачебного кабинета врач-терапевт участковый медсестра участковая врач-невролог медсестра (неврологический кабинет) Врач-хирург Медицинская сестра хирургического кабинета врач-терапевт (дневной стационар) медсестра палатная (дневного стационара)	4
7.	Женская консультация	Заведующий женской консультации-врач-акушер-гинеколог старшая акушерка врач-акушер-гинеколог акушерка врач-терапевт (терапевтический кабинет)	4
8.	Детская поликлиника	Заведующий поликлиники-врач-педиатр старшая медсестра Медицинская сестра процедурной (в т.ч.прививочная) медсестра врач-педиатр участковый медсестра участковая врач-оториноларинголог медсестра (оториноларингологический кабинет) врач-офтальмолог медсестра (офтальмологический кабинет) врач-невролог медсестра (неврологический кабинет) врач-травматолог-ортопед медсестра (травматологический кабинет) врач-хирург	4

		медсестра (хирургический кабинет) врач-педиатр (школьные учреждения) медсестра (школьные учреждения) врач-офтальмолог (дошкольные учреждения) врач-оториноларинголог (дошкольные учреждения) врач-педиатр (дошкольные учреждения) медсестра (дошкольные учреждения) врач по спортивной медицине медсестра (спортивная медицина)	
9.	Эндоскопический кабинет	Врач-эндоскопист Медицинская сестра уборщица	4
10.	Отделение лучевой диагностики	Заведующий отделением, врач-рентгенолог Врач-рентгенолог Рентгенолаборант врач-УЗИ медсестра УЗИ	4
11.	Клинико-диагностическая лаборатория	Заведующий лабораторией, врач-клинической лабораторной диагностики Врач-клинической лабораторной диагностики Старший фельдшер-лаборант Фельдшер-лаборант фельдшер-лаборант (экстренной помощи) Лаборант Врач-бактериолог Биолог уборщица	4
12.	Отделение скорой медицинской помощи	Заведующий отделением - врач-скорой медицинской помощи Врач-скорой медицинской помощи Старший фельдшер Фельдшер медсестра фельдшер по приему вызовов и передаче их выездной бригаде медсестра по приему вызовов и передаче их выездной бригаде	4
13.	Общепольничный медицинский персонал	Главный врач Заместитель главного врача (по лечебной работе) Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе Заместитель главного врача по поликлиническому разделу работы	4

		врач-эпидемиолог врач-стоматолог главная медсестра помощник врача-эпидемиолога	
14.	Приемное отделение	Заведующий отделением-врач-терапевт врач-терапевт врач-невролог врач-кардиолог медсестра санитарка	4
15.	Терапевтическое отделение	Заведующий отделением –врач-терапевт врач-терапевт врач-терапевт дневного стационара старшая медицинская сестра медсестра палатная (постовая) медсестра дневного стационара младшая медсестра по уходу за больными	4
16.	Кардиологическое отделение	Заведующий отделением – врач-кардиолог врач-кардиолог врач-кардиолог дневного стационара старшая медицинская сестра медсестра палатная (постовая) медсестра дневного стационара медсестра процедурной младшая медсестра по уходу за больными	4
17.	Неврологическое отделение	Заведующий отделением – врач - невролог врач-невролог врач-невролог дневного стационара старшая медицинская сестра медсестра палатная (постовая) медсестра дневного стационара младшая медсестра по уходу за больными	4
18.	Педиатрическое отделение	Заведующий отделением – врач-педиатр врач-педиатр старшая медицинская сестра медсестра палатная (постовая) младшая медсестра по уходу за больными	4
19.	Отделение по оказанию платных медицинских услуг	врач-профпатолог-руководитель комиссии врач-терапевт врач-оториноларинголог врач-офтальмолог врач-невролог	4

		врач-дерматовенеролог врач-хирург врач-инфекционист врач-психиатр медсестра – секретарь-комиссии медсестра медсестра по спортивной медицине (кабинет восстановительного лечения и реабилитации) врач-стоматолог-ортопед (ортопедическое отделение) медсестра (ортопедическое отделение)	
20.	Отделение сестринского ухода	Заведующий поликлиники старшая медсестра медсестра стерилизационной санитарка врач-стоматолог-терапевт зубной врач медицинская сестра врач-стоматолог детский зубной врач-детский медсестра (детский кабинет) врач-стоматолог-хирург медсестра (хирургический кабинет) зубной врач (16 квартал) медсестра (16 квартал) рентгенолаборант (рентгеновский кабинет)	4
21.	Стоматологическая поликлиника	Заведующий поликлиники старшая медсестра медсестра стерилизационной санитарка врач-стоматолог-терапевт зубной врач медицинская сестра врач-стоматолог детский зубной врач-детский медсестра (детский кабинет) врач-стоматолог-хирург медсестра (хирургический кабинет) зубной врач (ул. Карла Маркса, д. 18) медсестра (ул. Карла Маркса, д. 18) рентгенолаборант (рентгеновский кабинет)	4
22.	Хозяйственно – обслуживающий персонал	водитель автомобиля скорой помощи водитель автомобиля (неотложной помощи), водитель автомобиля	4
23.	Пищеблок	шеф-повар повар кухонный работник	4
24.	Обслуживание	лифтер	4

	инженерно-технических сооружений	штукатур электрогазосварщик	
25	Физиотерапевтическое отделение	Заведующий отделением-врач-физиотерапевт Старшая медсестра – медсестра по массажу медсестра по физиотерапии медсестра по массажу врач по лечебной физкультуре инструктор по лечебной физкультуре	4
26	Отделение функциональной диагностики	врач функциональной диагностики медицинская сестра	4
27	Кабинет трансфузионной терапии	медсестра	4

Основание:

Федеральный закон от 18.06.2001 № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулёза в Российской Федерации»
постановление Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области»

ПЕРЕЧЕНЬ
подразделений и должностей, которым производится доплата за работу в
ночное время

№ п/п	Наименование отделения	Наименование должности	Процент повышения оплаты труда за работу в ночь
1	2	3	4
1	Приёмное отделение	медицинский персонал не зависимо от наименования	80
2	Хирургическое отделение	врач по оказанию экстренной помощи	80
		средний и младший медицинский персонал	100
3	Травматологическое отделение	врач по оказанию экстренной помощи	80
		средний и младший медицинский персонал	30
4	Педиатрическое отделение	врач по оказанию экстренной помощи	80
		средний и младший медицинский персонал	30
5	Отделение анестезиологии и реаниматологии	медицинский персонал не зависимо от наименования	80
6	Операционный блок	медицинский персонал не зависимо от наименования	80
7	Отделение скорой медицинской помощи	врачи, фельдшеры, санитарки выездных бригад, фельдшеры по приёму вызовов, фельдшеры медсёстры	80
		водители	100
8	Клинико-диагностическая лаборатория	фельдшер-лаборант экстренной помощи	80
9	Отделение лучевой диагностики	медицинский персонал независимо от наименования	30
10	Терапевтическое отделение	медицинский персонал независимо от наименования	30
11	Кардиологическое отделение	медицинский персонал независимо от наименования	30

12	Неврологическое отделение	медицинский персонал независимо от наименования	30
13	Отделение сестринского ухода	медицинский персонал независимо от наименования	30
14	Кабинет неотложной медицинской помощи поликлиники	врач, средний медицинский персонал	80
15	Гараж	водители автомобиля (неотложной помощи)	100
		водитель	100
16	Хозяйственно-обслуживающий персонал	сторожа, вахтеры	50
17	Обслуживание инженерно- технических сооружений	слесарь (сантехник) дежурный, электромонтёр дежурный, лифтёр	50

Основание: постановление Правительства Ростовской области от 19.10.2015 № 41
«Об оплате труда работников государственных бюджетных
учреждений здравоохранения, находящихся в ведении
министерства здравоохранения Ростовской области»

**Положение о порядке распределения доплат за совокупный объем выполненной
работы в системе ОМС, полученных за оказание стоматологической медицинской
помощи**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет общие принципы распределения и расходования средств обязательного медицинского страхования, полученных от страховых медицинских компаний за оказанную стоматологическую помощь

1.2. Целью положения является повышение эффективности использования финансовых ресурсов и усиление материальной заинтересованности работников в результатах своего труда.

II. Порядок распределения общей суммы средств ОМС

2.1. Общая сумма средств, заработанных лечебным учреждением за отчетный период согласно тарифов на стоматологическую деятельность (в случае отсутствия отдельного тарифа на стоматологическую помощь в тарификационной карте, устанавливается приказом главного врача учреждения), используется следующим образом:

- формируется фонд оплаты труда (далее ФОТ) стоматологической поликлиники в размере 69% от стоимости услуг согласно выполненного объема на основании сформированных для предъявления страховым медицинским компаниям счетов;

- оставшая сумма средств обязательного медицинского страхования направляется на оплату медикаментов, мягкого инвентаря, накладных расходов.

2.2. Созданный ФОТ распределяется согласно разделу III настоящего положения.

2.3 Ответственность за обоснованность сумм выплат несет заведующий поликлиникой и старшая медицинская сестра.

2.4. При наличии кредиторской задолженности с нарушением сроков оплаты сумма созданного ФОТ может быть уменьшена до 0. Вопрос выносится на Экспертный совет и издаётся приказ главного врача.

III. Порядок распределения фонда оплаты труда

3.1 Сформированный ФОТ разделяется на фонд оплаты медицинских работников (92%) и фонд оплаты прочего персонала (8%).

3.2. Из фондов оплаты труда выплачивается гарантированная заработная плата работникам поликлиники, включающая в себя оклад, оплату ежегодных оплачиваемых отпусков, доплаты, надбавки, стимулирующие, компенсационные и другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством;

3.3. Выделяются резервные фонды, которые централизуются по учреждению в целом (создается «Резервный фонд»). Процентные отчисления в резервный фонд составляют 10 % ежемесячно от ФОТ.

Резервный фонд расходуются на:

- выплату гарантированной заработной платы в случае закрытия отделений на плановый ремонт, профилактику и иные виды непредвиденных выплат;
- выплату гарантированной заработной платы, включая оплату отпусков;

- материальное стимулирование отдельных работников, согласно приказа главного врача;
- возмещение других затрат, предусмотренных Тарифным Соглашением, по видам расходов, подлежащих финансированию за счет средств ОМС.

3.4 Остаток средств, который образовался после вышеперечисленных выплат, распределяется между работниками, исходя из личного вклада каждого работника с учётом достижения показателей и критериев оценки качества работы, о чём издаётся приказ главного врача.

IV. Порядок распределения доплат за совокупный объем выполненных работ

4.1. Доплаты за совокупный объем распределяются ежемесячно основному медицинскому персоналу следующим образом:

- врачебный персонал (в том числе зубные врачи) 75,5%;
- старшая медицинская сестра 5%
- средний медицинский персонал 19,5 %;

Врачебный персонал

- выплата стимулирующего характера определяется исходя из количества заработанных сверхплановых УЕТ (план в день составляет 32 УЕТ), уменьшенных на сумму штрафных санкций снятых страховыми компаниями по итогам ЭКМП и МЭЭ. Стоимость 1 УЕТ определяется путем деления выделенной суммы на количество сверхплановых УЕТ.

Медицинская сестра- выплата стимулирующего характера определяется исходя из количества заработанных баллов;

-медицинская сестра за работу в терапевтическом кабинете при обслуживании: 1 врач-0,6 балла; 2 врача -1,2 балла, 3 врача – 1,8 балла,
- медицинская сестра за работу в хирургическом кабинете при обслуживании 1 врача - 1,2 балла;

- медицинская сестра детского кабинета: 1 врач- 1 балл, 2 врача – 2 балла;

- медицинская сестра пос. ЦОФ терапевтического кабинета- 1,5 балла;

- рентгенлаборант -0,8 балла;

4.2. Доплаты за совокупный объем распределяются ежемесячно вспомогательному персоналу:

- Оператор ЭВМ – 7%;

- Уборщик служебных помещений (места общего пользования) $1 \times 10\% = 10\%$;

- Уборщик служебных помещений (лечебные кабинеты) $4 \times 2,5\% = 10\%$;

- Администратор – $2 \times 36,5 = 73\%$.

4.3 Доплата за совокупный объем выполненной работы в системе ОМС выплачивается за качественное и оперативное выполнение функциональных обязанностей за фактически отработанное время в расчетном периоде на основании протокола комиссии 1 уровня стоматологической поликлиники и приказа главного врача учреждения.

Доплаты за совокупный объем выполненной работы в системе ОМС не выплачиваются сотрудникам в случаях:

- невыполнения врачом ежемесячного плана УЕТ;

- в период испытательного срока.

4.4. Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику в случае наличия оценки выполнения государственного заказа:

Приложение 1
к эффективному договору
от _____ 20____ г.

стоматологической поликлиники Государственного бюджетного учреждения
Ростовской области «Центральная городская больница» в г. Донецке

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка	Периодичность
1	Выполнение плановой функции врачебной должности (32 УЕТ в смену на 1,0 ставку)	более 100% 100% и менее	1 балл 0 баллов	Ежемесячно
2	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Наличие Отсутствие	1 балл 0 баллов	Ежемесячно
3	Обоснованные жалобы (рассмотрение врачебной комиссией)	Наличие Отсутствие	1 балл 0 баллов	Ежемесячно
4	Дефекты оформления медицинской документации	Наличие Отсутствие	1 балл 0 баллов	Ежемесячно
5	Своевременное и качественное предоставление статистической и оперативной отчетности	В срок Не в срок	1 балл 0 баллов	Не реже одного раза в неделю

В случае невыполнения критериев оценки пункта 1 доплата за совокупный объем не начисляется.

В случае невыполнения критериев оценки пункта 2 оплата производится в размере 50% от суммы, начисленной за перевыполнение доплаты за совокупный объем

В случае невыполнения критериев оценки пункта 3 оплата производится в размере 50% от суммы, начисленной за перевыполнение доплаты за совокупный объем

В случае невыполнения критериев оценки пункта 4 оплата производится в размере 25% от суммы, начисленной за перевыполнение доплаты за совокупный объем

В случае невыполнения критериев оценки пункта 5 оплата производится в размере 50% от суммы, начисленной за перевыполнение доплаты за совокупный объем.

V. Понижающие показатели корректировки доплат за качество выполненных работ в системе ОМС

5.1. Врачебный персонал:

- обоснованная жалоба пациента – 50%;
- необоснованный отказ в лечении – 50%;
- возникновение осложнений в результате лечения по вине врача – 10%;
- взимание платы с застрахованных лиц за оказанную медицинскую помощь, предусмотренную территориальной программой обязательного медицинского страхования – 100%;

- непредставление первичной медицинской документации – 50%;

- дефекты оформления медицинской документации – 25%;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка – 50%;

5.2 Средний медицинский персонал:

- нарушение санэпидрежима – 50%;

- недобросовестное отношение к выполнению функциональных обязанностей (согласно должностной инструкции) – от 10%;

- нарушение правил внутреннего распорядка – 50%;

5.3 Младший медицинский персонал:

- неудовлетворительное санитарное состояние рабочих помещений – 50%;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка – 50%;

5.4 Администраторы:

- обоснованная жалоба пациента – 50%;
- неудовлетворительное ведение, хранение или оформление документации – 10%;
- нарушений правил внутреннего трудового распорядка – 50%;

5.8. Хозяйственная служба:

- недобросовестное отношение к выполнению функциональных обязанностей – 30%;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка – 50%».

2. Приложение 12 к коллективному договору изложить в следующей редакции:

«Приложение № 12
к коллективному договору
ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке
от 29.08.2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве в государственном бюджетном учреждении Ростовской области «Центральная горюдекая-больница» в г. Донецке

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано с целью урегулирования отношений между новым сотрудником и квалифицированным специалистом по передаче профессиональных знаний, умений и навыков.

1.2. Наставничество – профессиональное обучение нового сотрудника, (назначенного на новую должность) на рабочем месте путём его закрепления за квалифицированным специалистом (наставником) с целью овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для выполнения поставленных организационных задач.

1.3. Наставничество является важным элементом системы адаптации персонала учреждения и предназначено формировать у новых сотрудников совокупность знаний об организации, умений и навыков профессиональных и социальных действий, направленных на достижение поставленных целей.

1.4. В процессе наставничества участвуют:

- руководитель – непосредственный руководитель наставника и стажера;
- наставник – квалифицированный сотрудник, имеющий достаточный опыт работы в конкретной должности (специальности);
- стажер-сотрудник, впервые приступивший или осваивающий особенности новой для него профессиональной деятельности.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Целью наставничества является профессиональное становление стажера в новых для него условиях, способствующее успешной деятельности соответствующего подразделения и учреждения в целом.

2.2. Задачами наставничества являются:

- ускорение процесса обучения основным навыкам профессии, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него задачи по занимаемой должности;
- оказание помощи в адаптации стажера к условиям осуществления трудовой деятельности;
- изучение стажерами требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
- формирование и развитие ответственного и сознательного отношения к работе;
- оказание моральной и психологической поддержки стажеру в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в данном коллективе (подразделении);
- развитие у стажера интереса к трудовой деятельности;
- оценка уровня овладения стажером специфическими знаниями, умениями и навыками, необходимыми для выполнения должностных обязанностей;
- обеспечение взаимосвязи и преемственности профессиональной деятельности разных поколений сотрудников.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Основанием для закрепления наставника является приказ главного врача ГБУ РО «ЦГБ в г. Донецке, изданный на основании служебной записки, подготовленной непосредственным руководителем стажера:

- заведующими отделениями – для врачей;
- главной медицинской сестрой – для среднего и младшего медицинского персонала;
- начальников отдела кадров – для других работников.

3.2. Период наставничества в сфере здравоохранения составляет не более трех лет.

3.3. Наставником может быть сотрудник, имеющий высокий уровень теоретических и практических знаний, умений и навыков (как правило, подтвержденных квалификационной категорией) и стаж работы по данной специальности (в данной должности) не менее пяти лет, для врачебного персонала – имеющий 1-ую или высшую квалификационную категорию и стаж работы не менее 5 лет, имеющий высокие показатели, пользующийся авторитетом в коллективе.

За наставником может быть закреплено не более двух новых сотрудников одновременно.

3.4. На период наставничества руководителем определяется перечень знаний, умений и навыков, которыми должен овладеть стажер с помощью наставника, продолжительность обучения.

При неудовлетворительном результате наставничества, оплата за наставничество может быть отменена или снижена на срок до 1 месяца. В случае отсутствия результата по истечении месяца ставится вопрос об отмене наставничества либо смене наставника.

3.5. Наставничество устанавливается в отношении следующих категорий стажеров:

- впервые принятых на работу в учреждение на должности врачебного, среднего медицинского персонала (не имеющих опыта работы по специальности), а также выпускников образовательных учреждений;
- перемещенных на вышестоящую (равнозначную) должность в другое подразделение, если исполнение новых должностных обязанностей требует дополнительных знаний и практических навыков.

3.6. Ответственность за организацию наставничества несет руководитель структурного подразделения, куда принят на работу стажер.

3.7. Индивидуальный план обучения и подготовка стажера под руководством наставника разрабатывается совместно с руководителем структурного подразделения, в котором работает стажер.

3.8. В первый рабочий день стажера наставник представляет нового сотрудника коллективу, проводит ознакомительную экскурсию по зданию. В течение первого рабочего месяца наставник помогает стажеру во взаимодействии с другими структурными подразделениями, специалистами.

В течение всего срока наставничества оказывает информационную поддержку, консультирование по возникающим профессиональным и организационным вопросам, помощь в решении текущих вопросов.

3.9. В процессе обучения наставник может быть заменен в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу обучаемого или наставника;
- неисполнения наставником своих обязанностей;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности.

3.10. Наставник несет ответственность за:

- выполнение плана обучения и программы адаптации;
- соблюдение норм профессиональной этики;
- качественное исполнение возложенных на него функций обучения нового работника;
- обеспечение необходимого уровня профессиональной деятельности закрепленного за ним сотрудника.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА И СТАЖЕРА

4.1. Наставник имеет право:

4.1.1. Знакомиться с персональными данными стажера с соблюдением требований и условий, предусмотренных трудовым законодательством в целях защиты персональных данных работника.

4.1.2. Запрашивать у стажера сведения о выполнении заданий в пределах своей компетенции.

4.1.3. Осуществлять контроль и коррекцию деятельности стажера.

4.1.4. Вносить предложения по совершенствованию процесса наставничества, программ, форм и методов адаптации.

4.1.5. Вносить предложения руководителю структурного подразделения, в котором работает стажер: о его поощрении, наложении на него дисциплинарного взыскания, перемещения по службе.

4.2. Наставник обязан:

4.2.1. Знать требования законодательства, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности стажера по занимаемой должности.

4.2.2. Всесторонне изучать деловые и нравственные качества стажера, его отношение к работе, коллективу, проявлять требовательность и принципиальность в вопросах соблюдения законности и норм профессиональной этики.

4.2.3. Оказывать стажеру индивидуальную всестороннюю помощь в овладении профессиональными навыками, практическими приёмами, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

4.2.4. Личным примером развивать положительные качества стажера, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

4.2.5. Отчитываться по результатам наставнической работы со стажером.

4.3. Стажер имеет право:

4.3.1. Участвовать в обсуждении решении вопросов организации обучения через наставничество.

4.3.2. Получать всю необходимую информацию об особенностях профессиональной деятельности.

4.3.3. Получать своевременную квалифицированную помощь наставника в различных видах профессиональной деятельности.

4.3.4. Ходатайствовать о замене наставника в случае неисполнения последним своих обязанностей.

4.4. Стажер обязан:

4.4.1. Выполнять план обучения и программу адаптации согласно установленным срокам.

4.4.2. Соблюдать нормы профессиональной этики и правила внутреннего распорядка.

4.4.3. Качественно выполнять обязанности, изложенные в должностной инструкции и других нормативных документах, регламентирующих деятельность сотрудников учреждения.

5. ЗАВЕРШЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

5.1. Наставничество завершается отчетом наставника перед руководителем структурного подразделения, в котором работает стажер.

5.2. Деятельность наставника оценивается руководителем структурного подразделения по следующим критериям:

- результативность выполнения стажером должностных обязанностей;
- уровень профессиональных знаний, развития навыков и умений стажера;
- способность стажера самостоятельно выполнять должностные обязанности.

5.3. Контроль процесса наставничества осуществляется заместителями главного врача и руководителем структурного подразделения, в котором работает стажер. Указанные лица имеют право продлить (не более 6 месяцев) или сократить срок обучения, внести изменения в его программу и заменить наставника.

Наставническая деятельность оценивается по ее завершении с разных уровней: руководителем подразделения, наставником, коллегами, подчиненными и самим аттестуемым.

Основной формой контроля является проведение руководством круглых столов с участием наставников и обучаемых.

5.4. На основании предложения руководителя структурного подразделения главный врач рассматривает в установленном порядке вопрос о поощрении наставника (выдаче премии за качественное выполнение работ и заданий).

6. МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ НАСТАВНИКОВ.

6.1. При удовлетворительном результате наставничества для наставника устанавливаются следующие меры поддержки:

- ежемесячные выплаты за наставничество в размере 10% от должностного оклада наставника;
- приоритетное право выбора ежегодного основного и дополнительно оплачиваемого отпуска;
- установление гибкого графика работы;
- улучшение жилищных условий в виде получения служебного жилого помещения в порядке, установленном нормативным актом министерства здравоохранения Ростовской области;
- компенсация стоимости аренды ~~жилья~~ в порядке, установленном нормативным актом Администрации города Донецка;
- вручение памятных подарков, корпоративных знаков отличия (значки, грамоты);
- включение наставников в резерв на руководящие должности в ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке, приоритетное выдвижение наставников на такие должности»;
- ходатайство на вручение государственных наград (отраслевых, региональных, ведомственных).»

3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания, является неотъемлемой частью Коллективного договора государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ростовской области «Центральная городская больница» в г. Донецке, действующего с 29.08.2025 г. по 28.08.2028 г., и применяется к правоотношениям, возникшим с 01.01.2026 г..

И.о. главного врача
ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке



Е.В. Фомина

Председатель профсоюзного комитета
ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке



П. Н. Макаров