ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ

ДЕПАРТАМЕНТ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

ПРИКАЗ
от 9 июня 2012 г. N 531

О МЕРОПРИЯТИЯХ ПО ПЕРЕХОДУ МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ НА СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА, ОТЛИЧНУЮ ОТ ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА МОСКВЫ

Список изменяющих документов
(в ред. приказов Департамента здравоохранения г. Москвы
от 18.05.2015 N 387, от 26.12.2016 N 1033, от 23.11.2017 N 818,
от 15.12.2017 N 880, от 23.07.2021 N 707, от 05.12.2022 N 1138,
от 30.12.2022 N 1252)

Во исполнение постановления Правительства Москвы от 28 мая 2012 года N 241-ПП "О мероприятиях по переходу медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы на систему оплаты труда, отличную от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы" приказываю:

1. Утвердить:

1.1. Рекомендации по разработке системы оплаты труда работников медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы, подведомственных Департаменту здравоохранения города Москвы (далее - медицинские организации) (приложение 1 к приказу).
(п. 1.1 в ред. приказа Департамента здравоохранения г. Москвы от 26.12.2016 N 1033)

1.2. Утратил силу. - Приказ Департамента здравоохранения г. Москвы от 26.12.2016 N 1033.

1.3. Перечень видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам медицинских организаций и разъяснения о порядке их

установления (приложение 3 к приказу).

1.4 - 1.5. Утратили силу. - Приказ Департамента здравоохранения г. Москвы от 18.05.2015 N 387.

1.6 - 4. Утратили силу. - Приказ Департамента здравоохранения г. Москвы от 26.12.2016 N 1033.

5. Руководителям медицинских организаций при изменении порядка и условий оплаты труда работников обеспечить строгое соблюдение Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и города Москвы в отношении работников медицинских организаций.
(п. 5 в ред. приказа Департамента здравоохранения г. Москвы от 26.12.2016 N 1033)

5.1. Обеспечить строгое соблюдение Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и города Москвы в отношении работников медицинских организаций.

5.2. Утратил силу. - Приказ Департамента здравоохранения г. Москвы от 26.12.2016 N 1033.

6. Признать утратившим силу приказ Департамента здравоохранения города Москвы от 13 декабря 2011 года N 1740 "Об утверждении Порядка расчета средней заработной платы для целей исчисления параметров оплаты труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Департаменту здравоохранения города Москвы".

7. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя руководителя Департамента здравоохранения города Москвы Попову Э.В.
(п. 7 в ред. приказа Департамента здравоохранения г. Москвы от 30.12.2022 N 1252)

Руководитель Департамента
здравоохранения города Москвы
Г.Н. Голухов

Приложение 1
к приказу Департамента
здравоохранения города Москвы

от 9 июня 2012 г. N 531

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ДЕПАРТАМЕНТУ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ (ДАЛЕЕ - РЕКОМЕНДАЦИИ)

Список изменяющих документов
(в ред. приказов Департамента здравоохранения г. Москвы
от 26.12.2016 N 1033, от 23.11.2017 N 818, от 15.12.2017 N 880,
от 05.12.2022 N 1138, от 30.12.2022 N 1252)

1. Общие положения

1.1. Настоящие Рекомендации определяют общие требования к системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения, подведомственных Департаменту здравоохранения города Москвы (далее - учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и города Москвы, содержащими нормы трудового права, настоящими Рекомендациями с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Московской трехсторонней комиссии по

регулированию социально-трудовых отношений;

- профессиональных стандартов;

- мнения выборного профсоюзного органа (представительного органа работников).

1.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда учреждения должна быть установлена в размере не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работникам до введения таких систем оплаты труда и их изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Учреждение самостоятельно формирует фонд оплаты труда на календарный год и определяет его структуру в общем объеме средств, получаемых из различных источников финансирования.

2.2. Фонд оплаты труда учреждения включает в себя фонд оплаты труда по должностным окладам, по компенсационным выплатам, стимулирующую часть и определяется по формуле:

$ФОТ = ФОТ_{ДО} + ФОТ_{КВ} + ФОТ_{СВ}$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда государственного учреждения;

$ФОТ_{ДО}$ - фонд оплаты труда по должностным окладам;

$ФОТ_{КВ}$ - фонд оплаты труда по компенсационным выплатам;

$ФОТ_{СВ}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда, при этом:

2.2.1. $ФОТ_{ДО} = ФОТ_{ОП} + ФОТ_{ИКП} + ФОТ_{НТП} + ФОТ_{АУП} + ФОТ_{ПП}$, где:

$ФОТ_{ОП}$ - фонд оплаты труда основного персонала по должностным окладам;

$ФОТ_{ИКП}$ - фонд оплаты труда иных категорий медицинского (педагогического) персонала по должностным окладам;

$ФОТ_{НТП}$ - фонд оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок по должностным окладам;

$ФОТ_{АУП}$ - фонд оплаты труда административно-управленческого персонала по должностным окладам;

$ФОТ_{ПП}$ - фонд оплаты труда прочего персонала (общеотраслевые должности служащих и профессии рабочих) по должностным окладам (окладам), при этом:

2.2.2. $ФОТ_{ДО} = \sum ДО_{min} \times k,$ где:

$ДО_{min}$ - размер минимального должностного оклада для соответствующей профессиональной квалификационной группы;

k - показатели увеличения (повышающие коэффициенты) к минимальному должностному окладу работника, выраженные в процентах или долях от минимального должностного оклада, установленного по профессиональной квалификационной группе в зависимости от принадлежности к квалификационному уровню, специфики трудовой деятельности и других факторов.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в учреждениях самостоятельно и указываются в коллективном договоре и (или) локальных нормативных актах учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом (представительным органом работников).

Должностной оклад работника учреждения предусматривает фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат, формируется от минимального должностного оклада, установленного по профессиональной квалификационной группе, с повышающими коэффициентами.

Минимальные должностные оклады определены Департаментом здравоохранения города Москвы по профессиональным квалификационным группам (приложение к Рекомендациям).

2.2.3. $ФОТ_{КВ} = ВО + СУ$, где:

$ФОТ_{КВ}$ - фонд оплаты труда по компенсационным выплатам;

ВО - размер компенсационной части фонда оплаты труда, предусмотренный на выплаты за работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда и установленный в соответствии с коллективным договором и (или) локальными актами учреждения;

СУ - размер компенсационной части фонда оплаты труда, предусмотренный на выплаты за условия работы, отклоняющиеся от нормальных, и другие виды выплат компенсационного характера, предусмотренные законодательством.

2.2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется для всех работников учреждения и исчисляется по формуле:

$ФОТ_{СВ} = ФОТ - (ФОТ_{ДО} + ФОТ_{КВ})$.

Рекомендуемый размер доли стимулирующей части фонда оплаты труда составляет не менее 30 процентов (с учетом всех источников финансирования), конкретное значение показателя определяется учреждением самостоятельно.

3. Основные условия оплаты труда

3.1. Руководитель учреждения самостоятельно разрабатывает и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда, при этом доля фонда оплаты труда по должностным окладам и компенсационным выплатам распределяется в следующем соотношении:

- доля фонда оплаты труда персонала, непосредственно занятого оказанием государственных услуг (выполнением работ), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

- доля фонда оплаты труда административно-управленческого, технического, прочего персонала, не занятого непосредственным оказанием государственных услуг (выполнением государственных работ), устанавливается в объеме не более фактического уровня за предыдущий финансовый год.

3.2. Размеры должностных окладов работникам учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, с учетом квалификационных уровней в профессиональных квалификационных группах, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками руководителем учреждения.

3.3. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально

отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

4. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и президентов

(в ред. приказа Департамента здравоохранения г. Москвы от 15.12.2017 N 880)

4.1. Оплата труда (заработная плата) руководителя учреждения включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, которые устанавливаются Департаментом здравоохранения города Москвы в трудовом договоре.

4.2. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера и президента учреждения устанавливаются на 10-50 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.
(в ред. приказа Департамента здравоохранения г. Москвы от 15.12.2017 N 880)

4.3. Заместителям руководителя - врачам в учреждениях, в штате которых они состоят, разрешается вести в учреждении в рамках совмещения профессий (должностей) работу по специальности в пределах установленной продолжительности рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25 процентов должностного оклада или работу по совместительству в свободное от основной работы время по должности врача соответствующей специальности.

4.4. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и президента устанавливается руководителем учреждения в размере не более 80 процентов от предельного уровня средней заработной платы руководителя учреждения.
(в ред. приказа Департамента здравоохранения г. Москвы от 15.12.2017 N 880)

Данное соотношение рассчитывается по итогам календарного года по каждому работнику отдельно, в том числе по руководителю.

4.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру и президенту рекомендуется устанавливать в зависимости от результатов деятельности и показателей эффективности работы как самого работника, так и учреждения в целом.
(в ред. приказа Департамента здравоохранения г. Москвы от 15.12.2017 N 880)

5. Заключительные положения

Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего

времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, установленного в городе Москве.

Указанная гарантия предоставляется также лицам, работающим на условиях совместительства. Оплата труда данной категории работников производится пропорционально отработанному времени.

Трудовые отношения с работниками учреждений оформляются на основе эффективного контракта. Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором уточнены и конкретизированы его должностные обязанности (трудовая функция), условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда и меры социальной поддержки. Введение эффективного контракта подразумевает качественное совершенствование трудовых отношений в рамках трудовых договоров.

Приложение
к Рекомендациям

Список изменяющих документов
(в ред. приказов Департамента здравоохранения г. Москвы
от 23.11.2017 N 818, от 05.12.2022 N 1138, от 30.12.2022 N 1252)

I. Минимальные должностные оклады (оклады) по профессиональным квалификационным группам

(в ред. приказа Департамента здравоохранения г. Москвы
от 05.12.2022 N 1138)

1. Минимальные должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников:

N п/п	Профессиональная квалификационная группа <*>	Размер минимального должностного

		оклада, руб.
1.	Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	24900
(строка 1 в ред. приказа Департамента здравоохранения г. Москвы от 30.12.2022 N 1252)		
2.	Средний медицинский и фармацевтический персонал	27500
3.	Врачи и провизоры	38500
4.	Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)	49500

<*> В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

1.2. Минимальные должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг:

N п/п	Профессиональная квалификационная группа <*>	Размер минимального должностного оклада, руб.
1.	Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг	27500
2.	Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг	30800

<*> В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и

социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 г. N 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг".

1.3. Минимальные должностные оклады по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

N п/п	Профессиональная квалификационная группа <*>	Размер минимального должностного оклада, руб.
1.	Общеотраслевые должности служащих первого уровня	26400
2.	Общеотраслевые должности служащих второго уровня	28600
3.	Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	30800
4.	Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	33000

<*> В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

1.4. Минимальные должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок:

N п/п	Профессиональная квалификационная группа <*>	Размер минимального должностного оклада, руб.
1.	Должности научно-технических работников второго уровня	27500
2.	Должности научно-технических работников	33000

	третьего уровня	
3.	Должности научных работников и руководителей структурных подразделений	38500

<*> В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. N 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок".

1.5. Минимальные должностные оклады по профессиональным квалификационным группам 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:

N п/п	Профессиональная квалификационная группа <*>	Размер минимального должностного оклада, руб.
1.	Профессиональная квалификационная группа второго уровня	28600
2.	Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	30800

<*> В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 г. N 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".

1.6. Минимальные должностные оклады по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих:

N	Квалификационные уровни <*>	Размер

п/п		минимального оклада, руб.
1.	Профессиональная квалификационная группа Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня <**>	24900
(строка 1 в ред. приказа Департамента здравоохранения г. Москвы от 30.12.2022 N 1252)		
2.	Профессиональная квалификационная группа Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня <**>	25850

<*> В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

<**> Конкретизация окладов для профессий рабочих по тарифным разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих производится на уровне локальных нормативных актов учреждения.

Перечень профессий рабочих, которые могут быть приравнены по условиям и порядку оплаты труда к профессиям рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, устанавливается учреждением.

II. Оплата труда отдельных категорий работников

2.1. Установление должностных окладов медицинских работников рекомендуется производить в порядке, аналогичном для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе "Врачи и провизоры" 4-го квалификационного уровня, по следующему перечню:

- оперирующие врачи-хирурги всех наименований хирургических отделений (палат) для взрослых и детей в стационарах;

- врачи-анестезиологи-реаниматологи: отделений (групп) анестезиологии-реанимации, отделений (палат) для реанимации и интенсивной терапии стационаров больничных учреждений, диспансеров и родильных домов, отделений экстренной и планово-консультативной помощи, групп анестезиологии-реанимации специализированных выездных бригад

скорой медицинской помощи станции скорой и неотложной медицинской помощи, отделений скорой помощи;

- врачи-хирурги, врачи-урологи, врачи-рентгенологи: отделений рентген-ударноволнового дистанционного дробления камней, лазерной хирургии, лабораторий искусственного кровообращения; рентгенохирургических методов диагностики и лечения; врачи-хирурги отделений гемодиализа; врачи-хирурги всех наименований отделений экстренной и планово-консультативной помощи; врачи-трансфузиологи отделений гравитационной хирургии крови; врачи - судебно-медицинские эксперты; врачи-эндоскописты, осуществляющие лечебные мероприятия в стационарах; врачи-патологоанатомы;

- врачи-хирурги поликлиник (амбулаторно-поликлинических подразделений) в период их работы в стационаре в порядке чередования на срок не более 3 месяцев в году или 4 месяцев подряд один раз в два года;

- врачи-хирурги при их работе в стационаре и поликлинике (амбулаторно-поликлиническом подразделении), если по объему работы невозможно выделение должности врача-хирурга соответствующей специальности для амбулаторного приема больных по этой специальности;

- врачи-неонатологи отделений (палат) для новорожденных детей;

- врачи отделений неотложной медицинской помощи взрослым на дому, врачи отделений неотложной медицинской помощи детям на дому.

2.2. Условия оплаты труда по должностям начальников отделов по общеотраслевым направлениям, не вошедшим в перечень 1-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня", рекомендуется приравнять к условиям оплаты труда должностей руководителей отделов, включенных в указанный перечень.

2.3. Должностной оклад заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается учреждением самостоятельно в зависимости от профиля подразделения, численности подчиненных работников, важности выполняемых функций и иных факторов.

2.4. Должностной оклад работников по должности главной медицинской сестры, главной акушерки, главного фельдшера устанавливается на 10-50 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.5. Предельный уровень средней заработной платы главной медицинской сестры, главной акушерки, главного фельдшера устанавливается руководителем учреждения в размере не более 70 процентов от предельного

уровня средней заработной платы руководителя учреждения.

Данное соотношение рассчитывается по итогам календарного года по каждому работнику отдельно.

2.6. Выплаты стимулирующего характера главной медицинской сестре, главной акушерке, главному фельдшеру рекомендуется устанавливать в зависимости от результатов деятельности и показателей эффективности работы как самого работника, так и учреждения в целом.

2.7. Должностной оклад работников по должности специалиста по охране труда в учреждении устанавливается в порядке, аналогичном для должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности третьего уровня".

2.8. Должностной оклад работников по должности главного инженера и других главных специалистов общеотраслевого характера в учреждении устанавливается в порядке, аналогичном для должностей, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности четвертого уровня".

2.9. Должностные оклады работникам по должностям, не включенным в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, по должностям, рекомендованным в профессиональных стандартах, а также по должностям в профессиональных квалификационных группах, не включенных в приложение к Рекомендациям, устанавливаются в коллективном договоре и (или) в локальных нормативных актах учреждения.

III. Оплата труда врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, врачей общей практики, в том числе заведующих терапевтическими и педиатрическими отделениями медицинских организаций, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях

3.1. Размер должностного оклада врача-терапевта участкового, врача-педиатра участкового, врача общей практики рекомендуется устанавливать в размере 35000 рублей.

3.2. В случае если в учреждении по итогам календарного года средняя заработная плата по категории врачи-терапевты участковые, врачи-педиатры участковые, врачи общей практики превысила 70000 рублей, размер должностного оклада по указанным должностям может быть установлен руководителем учреждения в размере до 50% от размера фактически сложившейся средней заработной платы по этой категории.

IV. Дополнительные меры по социальной защите работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы "Станция скорой и неотложной медицинской помощи им. А.С. Пучкова" Департамента здравоохранения города Москвы и Государственного бюджетного учреждения здравоохранения города Москвы "Научно-практический центр экстренной медицинской помощи Департамента здравоохранения города Москвы" со сменным режимом работы

(введен приказом Департамента здравоохранения г. Москвы от 23.11.2017 N 818)

Порядок, условия и размер компенсации на питание работников со сменным режимом работы устанавливаются локальными нормативными актами Государственного бюджетного учреждения города Москвы "Станция скорой и неотложной медицинской помощи им. А.С. Пучкова" Департамента здравоохранения города Москвы и Государственного бюджетного учреждения здравоохранения города Москвы "Научно-практический центр экстренной медицинской помощи Департамента здравоохранения города Москвы".

Приложение 2
к приказу Департамента
здравоохранения города Москвы
от 9 июня 2012 г. N 531

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ДАЮЩЕГО ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Список изменяющих документов
(в ред. приказов Департамента здравоохранения г. Москвы от 26.12.2016 N 1033, от 23.11.2017 N 818)

В стаж работы засчитывается:

1. Время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по

совместительству в учреждениях, подразделениях на должностях, дающее право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы до 45 процентов должностного оклада:

- старший врач станций (отделений) скорой медицинской помощи;

- врачи, средний и младший медицинский персонал и водители, в том числе состоящие в штате автотранспортных предприятий, выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездных реанимационных гематологических бригад;

- врачи, средний и младший медицинский персонал и водители выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (станций санитарной авиации);

- врачи выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшие на должности главного врача станции скорой медицинской помощи и его заместителя, заведующих отделениями, подстанциями скорой медицинской помощи, а также работники из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшие на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи;

- врачи, средний и младший медицинский персонал хосписов, центра паллиативной медицины;

- постоянно действующих передвижных медицинских отрядов в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- время обучения в клинической ординатуре по профилю "Лепра";

- работники противолепрозных (лепрозных) учреждений (подразделений);

- работники противочумных учреждений (подразделений);

- врачи и средний медицинский персонал расположенных в сельской местности: участковых больниц и амбулаторий, в том числе линейных; больниц, входящих в состав окружных медицинских центров и медицинских центров, подведомственных Минздраву России; домов-интернатов всех типов;

- дефис исключен. - Приказ Департамента здравоохранения г. Москвы от 23.11.2017 N 818;

- работники учреждений по борьбе с особо опасными инфекциями (подразделений).

2. Время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях, подразделениях на должностях, дающее право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в размерах до 35 процентов должностного оклада:

- средний медицинский персонал фельдшерско-акушерских пунктов;

- заведующий и старшая медицинская сестра терапевтических и педиатрических отделений поликлиник, а также врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый, медицинская сестра участковая терапевтических и педиатрических территориальных участков;

- фельдшер, работающий на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях;

- врачи, средний медицинский персонал отделений неотложной медицинской помощи взрослому населению и отделений неотложной медицинской помощи детскому населению;

- врачи пунктов (отделений) медицинской помощи на дому;

- врачи общей практики (семейные врачи) и медицинская сестра врачей общей практики (семейных врачей);

- врачи-терапевты цеховых врачебных участков, средний медицинский персонал цеховых врачебных участков и домов сестринского ухода;

- врачи, в том числе председатели и главные эксперты медико-социальных экспертных комиссий;

- врачи-фтизиатры, врачи-педиатры и средний медицинский персонал противотуберкулезных учреждений (подразделений), работающие на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения;

- врачи, в том числе председатели и главные эксперты медико-социальных экспертных комиссий.
(дефис введен приказом Департамента здравоохранения г. Москвы от 23.11.2017 N 818)

3. Всем работникам учреждений здравоохранения и социальной защиты населения, кроме работников, перечисленных в п. 1 и п. 2 Порядка, в стаж работы, дающий право на стимулирующую выплату в размере до 15 процентов, засчитывается:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в учреждениях здравоохранения независимо от ведомственной подчиненности, социальной защиты населения и Госсанэпиднадзора;

- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

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

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

- время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в т.ч. учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля;

- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;

- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или

ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения и социальной защиты населения не превысил одного года.

Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

- время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

- время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

4. Работникам, указанным в пунктах 1-3 Порядка, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки, учитывается также:

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

5. Работникам, предусмотренным в пунктах 1-3 Порядка, без каких-либо условий и ограничений в стаж для исчисления стимулирующей выплаты учитывается:

время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения

интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

6. Стаж работы сохраняется:

при поступлении на работу в учреждения здравоохранения и социальной защиты населения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

6.1. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пунктах 1-3 Порядка, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов Госсанэпиднадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей, дирекций по обеспечению деятельности государственных учреждений здравоохранения;

- после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

- со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

6.2. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и должностей, указанных в пунктах 1-3 Порядка, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

- после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в пунктах 1-3 Порядка.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

6.3. Не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения);

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, не считая времени переезда.

6.4. Не позднее шести месяцев - со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждений (подразделений) либо сокращением численности или штата работников учреждений (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.5. Не позднее одного года - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в пунктах 1-3 Порядка.

6.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в пунктах 1-3 Порядка:

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон

радиоактивного загрязнения;

- зарегистрированным на бирже труда как безработные; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

- гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения или социальной защиты населения;

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в пунктах 1-3 Порядка, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

- занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения.

6.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе на попечении работника) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

- работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах вузов, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

- отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

7. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 6.1-6.5 Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность

работы, не включаются.

8. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социальной защиты населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем Порядке.

Приложение 3
к приказу Департамента
здравоохранения города Москвы
от 9 июня 2012 г. N 531

ПЕРЕЧЕНЬ
ВИДОВ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

Список изменяющих документов
(в ред. приказов Департамента здравоохранения г. Москвы
от 23.11.2017 N 818, от 23.07.2021 N 707)

Выплаты компенсационного характера

1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждений относятся:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются как в процентах к должностным окладам работников, так и в абсолютных цифрах.

3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих

выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

4. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами учреждений по согласованию с выборными профсоюзными органами (представительными органами работников) в пределах всех источников формирования фонда оплаты труда и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

Конкретный перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда (далее - Перечень), с указанием размера компенсационных выплат утверждается коллективным договором и (или) локальными нормативными актами с учетом результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) и мнения выборного профсоюзного органа (представительного органа работников).

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада.

Работникам других подразделений, не предусмотренных Перечнем, привлекаемым для проведения консультаций, экспертизы, оказания медицинской помощи и другой работы в подразделениях, указанных в Перечне, начисление компенсационных выплат производится за фактически отработанное время в особых условиях.

6. На момент внесения изменений в систему оплаты труда выплата работникам, занятым на работах с вредными, опасными и (или) иными особыми условиями труда, устанавливается всем, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

7. Медицинским и другим работникам учреждения, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, деятельность которых связана с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, устанавливается дополнительная компенсационная выплата в размере не менее чем 25 процентов должностного оклада по перечню, утвержденному приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 30 мая 2003 г. N 225 "Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда"

совместно с заинтересованными министерствами и ведомствами.

Оплата производится за фактически отработанное время с учетом дополнительных выплат за работу в особых условиях труда. Конкретный перечень подразделений и должностей работников, к должностным окладам, заработной плате которых устанавливается дополнительная выплата в связи с наличием в их работе опасности инфицирования микобактериями туберкулеза, устанавливается коллективным договором и (или) локальными нормативными актами с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа (представительного органа работников).

8. Размеры компенсационных выплат перечисленным ниже медицинским и педагогическим работникам устанавливаются в порядке и размерах, указанных в Рекомендуемом перечне учреждений, подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам на компенсационную выплату в связи с особыми условиями труда (приложение к Перечню видов выплат компенсационного характера):

- участвующим в оказании психиатрической помощи;

- осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека.

9. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

9.1. Выплата за работу в ночное время.

Работникам учреждений Департамента здравоохранения города Москвы доплата за работу в ночное время производится в размере не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

9.2. Выплаты за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни устанавливаются в соответствии с нормами трудового законодательства.

9.3. Выплаты за работу при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в соответствии с нормами трудового законодательства.

10. Размер компенсационных выплат за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в зависимости от

степени секретности сведений, к которым работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

Выплаты стимулирующего характера.

11. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждениях могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующие выплаты молодым специалистам;

- стимулирующие выплаты за эффективность, высокие результаты и качество труда;

- стимулирующие выплаты за наличие квалификационной категории;

- стимулирующие выплаты за продолжительность непрерывной работы в учреждениях государственной системы здравоохранения;

- стимулирующие выплаты по грантам Правительства Москвы, предоставленные медицинским организациям государственной системы здравоохранения города Москвы;

- премии и иные стимулирующие выплаты, предусмотренные коллективным договором и (или) локальными нормативными актами учреждения.

12. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами и (или) соглашениями, локальными нормативными актами учреждений по согласованию с выборными профсоюзными органами (представительными органами работников) и должны быть конкретизированы в Коллективном договоре и (или) локальных нормативных актах учреждения и трудовых договорах работников.

Выплаты могут производиться при условии достаточной финансовой обеспеченности.

13. Стимулирующие выплаты молодым специалистам.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам рекомендуется устанавливать работникам списочного состава по основной должности, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, профессиональной квалификационной группе "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический персонал", в возрасте до 35 лет в течение 3 первых лет работы, если они отвечают

одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования;

- состоят в трудовых отношениях с учреждением;

- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов работы (нормы часов преподавательской работы для педагогических работников);

- приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения свидетельства об аккредитации специалиста или документов о послевузовском образовании (интернатуре, ординатуре) <*>.

<*> Лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, должны приступить к работе непосредственно после окончания отпуска. Лица, находящиеся на службе в рядах Вооруженных сил РФ, должны приступить к работе не позднее трех месяцев после демобилизации.

Статус молодого специалиста устанавливается однократно и может сохраняться за работником в течение всего срока его действия:

- независимо от перевода (перехода) работника из одного учреждения (структурного подразделения) в другое;

- допущенным к осуществлению медицинской деятельности и (или) фармацевтической деятельности без сертификата специалиста или свидетельства об аккредитации специалиста и (или) по специальностям, не предусмотренным сертификатом специалиста или свидетельством об аккредитации специалиста в случаях и условиях, утвержденных приказом Минздрава России от 14 апреля 2020 г. N 327н "Об особенностях допуска физических лиц к осуществлению медицинской деятельности и (или) фармацевтической деятельности без сертификата специалиста или свидетельства об аккредитации специалиста и (или) по специальностям, не предусмотренным сертификатом специалиста или свидетельством об аккредитации специалиста", в период чрезвычайной ситуации и (или) при возникновении угрозы распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих.
(в ред. приказа Департамента здравоохранения г. Москвы от 23.07.2021 N 707)

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет и продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- направление на стажировку или обучение с полным отрывом от производства по основному месту работы;

- поступление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;

- предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

14. Стимулирующие выплаты за эффективность, высокие результаты и качество труда.

14.1. Оценка эффективности, высоких результатов и качества труда осуществляется на основе анализа трудовой деятельности работников.

14.2. Рекомендуемый перечень показателей для установления стимулирующих выплат за эффективность, высокие результаты и качество труда для медицинских и научных работников приводится в приложении к приложению 3.

14.3. Для других категорий работников учреждения условия и порядок установления выплат за эффективность высокие результаты и качество труда устанавливаются в коллективном договоре и (или) локальных нормативных актах учреждения.

14.4. Целевые показатели по эффективности, высоким результатам и качеству труда устанавливаются в зависимости от объема и качества предоставляемых услуг в рамках перевода работников на эффективный контракт.

Показатели эффективности и критерии деятельности учреждения характеризуют основную деятельность, в том числе выполнение государственного задания (плановых показателей работы), и увязываются с удовлетворенностью граждан качеством оказания медицинской помощи и отсутствием обоснованных жалоб. При этом учитывается соблюдение трудовой дисциплины.

14.5. Механизмы распределения стимулирующих выплат конкретным работникам могут быть различными, в том числе на основе балльной оценки.

14.6. С целью распределения стимулирующих выплат оценку достижения установленных целевых показателей рекомендуется производить специально созданной комиссией.

Решение о размерах стимулирующих выплат работникам учреждения оформляется протоколом.

15. Стимулирующая выплата за наличие квалификационной категории.

Стимулирующие выплаты за наличие второй, первой или высшей квалификационной категории могут устанавливаться специалистам с высшим и средним медицинским образованием, с высшим и средним фармацевтическим образованием, а также с высшим профессиональным образованием, осуществляющим медицинскую или фармацевтическую деятельность.

Квалификационные категории присваиваются в соответствии с действующей номенклатурой специальностей, а также при наличии первичной специализации, полученной на основании последипломного образования, соответствующего нормативным правовым актам (интернатура, ординатура, профессиональная переподготовка).

Присвоенная квалификационная категория действительна на всей территории Российской Федерации в течение пяти лет со дня издания распорядительного акта о присвоении.

Оплата квалификационной категории, не подтвержденной после окончания срока ее действия, прекращается.

16. Стимулирующие выплаты за продолжительность непрерывной работы в учреждениях государственной или муниципальной системы здравоохранения могут устанавливаться со дня достижения стажа, дающего право на выплату (увеличение размера выплаты), если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж, в следующих максимальных размерах:

16.1. В размере до 15 процентов должностного оклада по истечении первых трех лет и в размере до 15 процентов от должностного оклада за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 45 процентов должностного оклада:

- старшим врачам станций (отделений) скорой медицинской помощи;

- врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездных реанимационных гематологических бригад;

- за врачами выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности главного врача станции скорой

медицинской помощи и его заместителя, заведующих отделениями, подстанциями скорой медицинской помощи, а также за работниками из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи, сохраняются надбавки в размерах, соответствующих стажу непрерывной работы в выездных бригадах;

- медицинскому персоналу центров паллиативной помощи, в том числе хосписов.

16.2. В размере до 15 процентов должностного оклада по истечении первых трех лет и до 10 процентов за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 35 процентов должностного оклада:

- среднему медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов;

- заведующим и старшим медицинским сестрам терапевтических и педиатрических отделений поликлиник, а также врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики, медицинским сестрам участковым терапевтических и педиатрических территориальных участков, медицинским сестрам врачей общей практики;

- фельдшерам, работающим на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях;

- врачам отделений медицинской помощи взрослому населению на дому и отделений медицинской помощи детскому населению на дому;

- врачам, в том числе председателям и главным экспертам медико-социальных экспертных комиссий;

- врачам-фтизиатрам, врачам-педиатрам и среднему медицинскому персоналу противотуберкулезных учреждений (подразделений), работающим на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения;

- врачам, среднему медицинскому персоналу отделений неотложной медицинской помощи взрослому населению и отделений неотложной медицинской помощи детскому населению.

16.3. В размере до 10 процентов должностного оклада по истечении первых трех лет и до 5 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 15 процентов должностного оклада:

- всем работникам учреждений здравоохранения, кроме работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным в пунктах 16.1 - 16.2.

16.4. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях здравоохранения, стимулирующие выплаты за продолжительность непрерывной работы выплачиваются в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

17. Стимулирующие выплаты за продолжительность непрерывной работы в учреждениях государственной системы здравоохранения могут устанавливаться работникам образовательных, научных и прочих учреждений в размере до 10 процентов от должностного оклада.

18. Работа в организациях частной системы здравоохранения не учитывается при определении непрерывного стажа работников учреждений государственной системы здравоохранения.

19. Стаж работы, дающий право на выплату надбавки за продолжительность непрерывной работы в размерах, предусмотренных в пунктах 16.1 и 16.2, не прерывается и взаимозасчитывается в случае перехода на должности работников учреждений здравоохранения, работа в которых дает право на получение надбавок в размерах, предусмотренных в пунктах 16.1, 16.2 и 16.3.

20. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение стимулирующей выплаты за продолжительность непрерывной работы в учреждениях государственной системы здравоохранения, утверждается Департаментом здравоохранения города Москвы.

21. Конкретные размеры выплат устанавливаются учреждением самостоятельно.

22. Стимулирующие выплаты по грантам Правительства Москвы, предоставленные медицинским организациям государственной системы здравоохранения города Москвы (далее - гранты).

Указанные стимулирующие выплаты включаются в состав фонда оплаты труда и учитываются при определении среднего заработка в случаях, установленных трудовым законодательством.

22.1. Стимулирующая выплата врачам, получившим статус "Московский врач".

Стимулирующая выплата за присвоение статуса "Московский врач" устанавливается врачам-специалистам, в том числе занимающим должности руководителей в медицинских организациях государственной системы

здравоохранения города Москвы.

Руководителю учреждения, его заместителям - врачам данная стимулирующая выплата может производиться в случае работы по внутреннему совместительству на врачебной должности.

22.2. Стимулирующие выплаты медицинскому персоналу по грантам в установленных размерах.

Средства по грантам выделяются Департаментом здравоохранения города Москвы медицинским организациям государственной системы здравоохранения города Москвы.

Порядок, условия и размер стимулирующих выплат определяются Правительством Москвы и Департаментом здравоохранения города Москвы.

Стимулирующие выплаты за счет средств грантов производятся медицинскому персоналу ежемесячно с учетом фактически отработанного времени.

Каждому работнику стимулирующие выплаты могут устанавливаться только по одному из перечисленных в пунктах 22.2.1 - 22.2.3 оснований в соответствии с выполняемой им функцией.

22.2.1. Стимулирующие выплаты врачам общей практики (семейным врачам).

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам, принятым на должности врачей общей практики (семейных врачей), в медицинские организации государственной системы здравоохранения города Москвы.

Заведующим отделениями - врачам общей практики (семейным врачам) данная выплата не производится, но может быть установлена в случае работы по внутреннему совместительству на должности врача общей практики (семейного врача).

22.2.2. Стимулирующие выплаты работникам, участвующим в реализации программы ведения пациентов старших возрастных групп с множественными хроническими заболеваниями.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в медицинских организациях государственной системы здравоохранения города Москвы:

- врачам, осуществляющим ведение указанных пациентов;

- работникам, занимающим руководящую должность и координирующим

в медицинской организации реализацию указанной программы;

- среднему медицинскому персоналу, участвующему в ведении указанных пациентов.

Выплаты производятся указанным работникам списочного состава по основной должности.

22.2.3. Стимулирующие выплаты медицинским работникам, участвующим в оказании плановой первичной медико-санитарной помощи на дому взрослым пациентам с ограничением (отсутствием) способности или возможности к самостоятельному передвижению и (или) самообслуживанию, обусловленным заболеваниями, последствиями травм или дефектами.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в медицинских организациях государственной системы здравоохранения города Москвы:

- врачам, оказывающим плановую первичную медико-санитарную помощь на дому взрослым пациентам с ограничением (отсутствием) способности или возможности к самостоятельному передвижению и (или) самообслуживанию, обусловленным заболеваниями, последствиями травм или дефектами;

- работникам из числа среднего медицинского персонала, участвующему в оказании плановой первичной медико-санитарной помощи на дому взрослым пациентам с ограничением (отсутствием) способности или возможности к самостоятельному передвижению и (или) самообслуживанию, обусловленным заболеваниями, последствиями травм или дефектами.

Выплаты производятся указанным работникам списочного состава по основной должности.

22.3. Стимулирующие выплаты по грантам, выделяемым медицинским организациям на конкурсной основе:

Стимулирующие выплаты по грантам производятся медицинскому персоналу исходя из суммы полученных грантов.

Конкретный перечень медицинских подразделений и должностей медицинского персонала, получающих данные выплаты, определяется в медицинской организации отдельными локальными нормативными актами в соответствии со штатным расписанием.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат медицинским работникам определяются в локальных нормативных актах медицинской организации и не должны противоречить действующему Положению об

оплате труда работников и (или) иным локальным нормативным актам медицинской организации.

Размер стимулирующих выплат устанавливается в соответствии с приказом руководителя медицинской организации.

В целях объективной оценки персонального вклада каждого работника по достижении показателей, придания гласности и прозрачности принятых решений, изданию приказов руководителя медицинской организации по установлению стимулирующих выплат могут предшествовать заседания комиссии, анализ предложений (ходатайств) руководителей медицинских подразделений, а также иные формы коллективного обсуждения.

22.3.1. Стимулирующие выплаты по гранту в целях улучшения качества профилактической работы.

Средства по гранту выделяются Департаментом здравоохранения города Москвы медицинским организациям государственной системы здравоохранения города Москвы один раз в год.

Гранты предоставляются медицинским организациям государственной системы здравоохранения города Москвы, оказывающим первичную медико-санитарную помощь и выбранным победителями в следующих категориях:

- "Поликлиника с лучшей "Школой здоровья";

- "Поликлиника с лучшим отделением профилактики";

- "Поликлиника с наибольшим охватом населения диспансеризацией";

- "Поликлиника с наибольшим ростом доли прикрепленного населения, прошедшего диспансеризацию за год";

- "Поликлиника с лучшей организацией оказания медицинской помощи в образовательной организации".

Гранты в целях улучшения качества профилактической работы ежегодно предоставляются медицинским организациям государственной системы здравоохранения города Москвы на конкурсной основе.

Денежные средства могут распределяться среди медицинских работников, которые непосредственно:

- работают в отделениях профилактики, "Школе здоровья", оказывают медицинскую помощь в образовательных организациях, осуществляют лечебно-диагностические исследования и процедуры в указанных

подразделениях, включая заведующих подразделениями - врачей - специалистов, старших медицинских сестер;

- оказывают медицинские услуги в рамках диспансеризации населения, включая заведующих подразделениями - врачей - специалистов, старших медицинских сестер;

- способствуют оказанию указанных медицинских услуг (врач-статистик, врач-эпидемиолог, медицинская сестра стерилизационная и т.п.).

- принимают участие в организации оказания медицинских услуг при проведении профилактической работы (заведующие отделениями или филиалами, старшие медицинские сестры отделений или филиалов, заместители руководителя - врачи, главная медицинская сестра медицинской организации и т.п.).

Общий размер стимулирующих выплат за счет средств гранта не может превышать 10 процентов от общей суммы полученного гранта для следующих должностей медицинских работников, принимающих участие в организации оказания медицинских услуг при проведении профилактической работы:

- заместители руководителя медицинской организации - врачи;

- главная медицинская сестра медицинской организации;

- заведующие филиалами медицинской организации;

- старшие медицинские сестры филиалов медицинской организации.

22.3.2. Стимулирующие выплаты по гранту "Ранняя диагностика. Рак победим".

Средства по гранту выделяются Департаментом здравоохранения города Москвы медицинским организациям государственной системы здравоохранения города Москвы два раза в год.

Гранты медицинским организациям государственной системы здравоохранения города Москвы, оказывающим первичную медико-санитарную помощь и осуществляющим диагностические исследования по выявлению злокачественных новообразований на ранних стадиях, предоставляются два раза в год (в каждом полугодии) в установленные сроки на конкурсной основе в следующих категориях:

- "Поликлиника с лучшей организацией работы по раннему выявлению рака предстательной железы";

- "Поликлиника с лучшей организацией работы по раннему выявлению колоректального рака";

- "Поликлиника с лучшей организацией работы по раннему выявлению рака легкого";

- "Поликлиника с лучшей организацией работы по раннему выявлению рака молочной железы";

- "Поликлиника с лучшей организацией работы по раннему выявлению рака желудка";

- "Поликлиника с лучшей организацией работы по раннему выявлению рака шейки матки".

Выплаты могут устанавливаться медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании первичной медико-санитарной помощи по выявлению злокачественных новообразований на ранних стадиях, в том числе заведующим подразделениями - врачам-специалистам, старшим медицинским сестрам.

22.3.3. Стимулирующие выплаты по гранту "Спасая жизни".

Средства по гранту выделяются Департаментом здравоохранения города Москвы медицинским организациям государственной системы здравоохранения города Москвы один раз в год.

Гранты "Спасая жизни" медицинским организациям государственной системы здравоохранения города Москвы, осуществляющим деятельность в сфере обязательного медицинского страхования, в которых функционируют отделения реанимации и интенсивной терапии, предоставляются ежегодно на конкурсной основе в следующих категориях:

- "Лучшее отделение реанимации и интенсивной терапии, оказывающее медицинскую помощь детскому населению";

- "Лучшее отделение реанимации и интенсивной терапии, оказывающее медицинскую помощь взрослому населению";

- "Лучшее неонатологическое отделение реанимации и интенсивной терапии";

- "Лучшее отделение реанимации и интенсивной терапии инфарктной сети";

- "Лучшее отделение реанимации и интенсивной терапии инсультной

сети".

Стимулирующие выплаты по грантам могут устанавливаться медицинскому персоналу, непосредственно оказывающему медицинскую помощь пациентам в отделениях реанимации и интенсивной терапии (отделениях анестезиологии-реанимации), а также осуществляющему лечебно-диагностические исследования и процедуры пациентам отделений реанимации и интенсивной терапии (отделений анестезиологии-реанимации), включая заведующих подразделениями - врачей - специалистов, старших медицинских сестер.

Также стимулирующие выплаты могут быть назначены медицинским работникам:

- способствующим оказанию медицинских услуг в указанных подразделениях (врач-статистик, врач-эпидемиолог, медицинская сестра стерилизационная и т.п.);

- принимающим участие в организации оказания медицинских услуг в указанных подразделениях (заведующие отделениями или филиалами, старшие медицинские сестры отделений или филиалов, заместители руководителя - врачи, главная медицинская сестра медицинской организации и т.п.).

Общий размер стимулирующих выплат за счет средств гранта не может превышать 10 процентов от общей суммы полученного гранта для следующих должностей медицинских работников, принимающих участие в организации оказания медицинских услуг при проведении профилактической работы:

- заместители руководителя - врачи;

- главная медицинская сестра;

- заведующие филиалами;

- старшие медицинские сестры филиалов.

22.3.4. Стимулирующие выплаты по гранту "За применение передовых технологий в столичном здравоохранении".

Гранты "За применение передовых технологий в столичном здравоохранении" медицинским организациям государственной системы здравоохранения города Москвы, осуществляющим деятельность в сфере обязательного медицинского страхования, внедряющим передовые технологии при оказании специализированной, в том числе высокотехнологичной, медицинской помощи в стационарных условиях,

предоставляются ежегодно на конкурсной основе.

Средства по гранту выделяются Департаментом здравоохранения города Москвы медицинским организациям государственной системы здравоохранения города Москвы один раз в год, как на развитие и оснащение медицинской организации, так и на материальное поощрение медицинских работников. Руководитель медицинской организации самостоятельно определяет долю от общей суммы гранта, направляемую на материальное поощрение медицинских работников.

Стимулирующие выплаты по гранту могут устанавливаться медицинскому персоналу, непосредственно оказывающему медицинскую помощь пациентам в стационарных условиях, а также осуществляющим лечебно-диагностические исследования и процедуры для стационарных больных, включая заведующих подразделениями - врачей - специалистов, старших медицинских сестер.

Также стимулирующие выплаты могут быть назначены медицинским работникам:

- способствующим оказанию медицинских услуг в указанных подразделениях (врач-статистик, врач-эпидемиолог, медицинская сестра стерилизационная и т.п.);

- принимающим участие в организации оказания медицинских услуг в указанных подразделениях (заведующие отделениями или филиалами, старшие медицинские сестры отделений или филиалов, заместители руководителя - врачи, главная медицинская сестра медицинской организации и т.п.).

Общий размер стимулирующих выплат за счет средств гранта не может превышать 10 процентов от общей суммы полученного гранта для следующих должностей медицинских работников, принимающих участие в организации оказания медицинских услуг при проведении профилактической работы:

- заместители руководителя - врачи;

- главная медицинская сестра;

- заведующие филиалами;

- старшие медицинские сестры филиалов.

22.3.5. Стимулирующие выплаты по гранту в целях формирования пациентоориентированной среды.

Средства по гранту выделяются Департаментом здравоохранения города Москвы медицинским организациям государственной системы здравоохранения города Москвы ежеквартально.

Гранты в целях формирования пациентоориентированной среды медицинским организациям государственной системы здравоохранения города Москвы, оказывающим первичную медико-санитарную помощь, предоставляются в двух категориях:

- "Лучшая детская поликлиника по качеству обслуживания пациентов";

- "Лучшая взрослая поликлиника по качеству обслуживания пациентов".

Гранты медицинским организациям государственной системы здравоохранения города Москвы, оказывающим первичную медико-санитарную помощь, обеспечивающим улучшение качества обслуживания пациентов, предоставляются ежеквартально на конкурсной основе.

Стимулирующие выплаты по гранту могут устанавливаться медицинскому персоналу, непосредственно оказывающему первичную медико-санитарную помощь пациентам, а также осуществляющим лечебно-диагностические исследования и процедуры, включая заведующих подразделениями - врачей - специалистов, старших медицинских сестер.

Также стимулирующие выплаты могут быть назначены медицинским работникам:

- способствующим оказанию медицинских услуг в указанных подразделениях (врач-статистик, врач-эпидемиолог, медицинская сестра стерилизационная и т.п.);

- принимающим участие в организации оказания медицинских услуг в указанных подразделениях (заведующие отделениями или филиалами, старшие медицинские сестры отделений или филиалов, заместители руководителя - врачи, главная медицинская сестра медицинской организации и т.п.).

Общий размер стимулирующих выплат за счет средств гранта не может превышать 10 процентов от общей суммы полученного гранта для следующих должностей медицинских работников, принимающих участие в организации оказания медицинских услуг при проведении профилактической работы:

- заместители руководителя - врачи;

- главная медицинская сестра;

- заведующие филиалами;

- старшие медицинские сестры филиалов.

КонсультантПлюс: примечание.
Нумерация пунктов дана в соответствии с официальным текстом документа.

22.3. Иные стимулирующие выплаты по грантам, предоставленным медицинским организациям государственной системы здравоохранения города Москвы.

23. Премии и иные стимулирующие выплаты, предусмотренные коллективным договором и (или) локальными нормативными актами учреждения.

23.1. Премии могут производиться при наличии экономии фонда оплаты труда и в соответствии с локальными нормативными актами учреждения:

- периодические - по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- разовые - за выполнение особо важных, срочных и ответственных поручений, за подготовку и проведение важных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, за номинацию на профессиональную премию и иные.

23.2. Порядок, условия и размеры иных стимулирующих выплат самостоятельно устанавливаются в коллективном договоре и (или) локальных нормативных актах учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа (представительного органа работников).

23.3. Премии и иные стимулирующие выплаты входят в систему оплаты труда учреждения и могут выплачиваться при наличии экономии фонда оплаты труда из всех источников финансирования.

24. Размер стимулирующих выплат (в том числе премий) работникам может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютных значениях. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

25. Периодичность осуществления стимулирующих выплат устанавливается в коллективном договоре и (или) в локальных нормативных актах учреждений с учетом мнения выборного профсоюзного органа (представительного органа работников).

Приложение
к приложению 3
к приказу Департамента
здравоохранения города Москвы
от 9 июня 2012 г. N 531

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА ЭФФЕКТИВНОСТЬ, ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И КАЧЕСТВО ТРУДА ДЛЯ МЕДИЦИНСКИХ И НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ

I. Рекомендуемый перечень показателей для установления стимулирующих выплат за эффективность, высокие результаты и качество труда медицинских работников

1. Выполнение (перевыполнение) государственного задания (планового задания, установленных норм нагрузки).

2. Повышение качества оказываемых услуг (положительная динамика достижений по показателям доступности государственных услуг, уровень удовлетворенности потребителя качеством государственных услуг).

3. Качественное выполнение отраслевых стандартов и соблюдение протоколов ведения больных.

4. Соблюдение этики и деонтологии.

5. Отсутствие обоснованных жалоб.

6. Отсутствие замечаний (актов, предписаний) от руководства и контролирующих органов по ведению и заполнению утвержденной документации.

7. Участие в общественной работе, принятие участия в разработке и внедрении мероприятий, проектов, программ, направленных на совершенствование деятельности учреждения.

8. Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.

9. Иные показатели, свойственные профилю учреждения, его структурных подразделений, особенностям деятельности работников.

II. Рекомендуемый перечень показателей для установления стимулирующих выплат за эффективность, высокие результаты труда и качество предоставляемых государственных услуг врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики, в том числе заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями:

1. Выполнение (перевыполнение) государственного задания (планового задания, установленных норм нагрузки).

2. Повышение качества оказываемых услуг (положительная динамика достижений по показателям доступности государственных услуг, уровень удовлетворенности потребителя качеством государственных услуг, частота расхождений диагнозов врача участковой службы и стационара, охват детей первого года жизни профилактическими осмотрами, динамика уровня общей заболеваемости детей и иные).

3. Время ожидания пациентом приема.

4. Обслуживание пациентов с амбулаторно-контролируемыми заболеваниями. Количество вызовов скорой медицинской помощи к пациентам с амбулаторно-контролируемыми заболеваниями, количество их госпитализаций, частота осложнений.

5. Обслуживание пациентов с онкологическими заболеваниями. Частота выявления злокачественных новообразований.

6. Обслуживание пациентов с туберкулезом. Удельный вес больных с запущенной клинической стадией в общем количестве больных туберкулезом.

7. Обоснованность направлений (отказов в направлении) пациентов к специалистам второго уровня.

8. Время работы, затраченное на работу с пациентами.

9. Соблюдение этики и деонтологии.

10. Отсутствие обоснованных жалоб, удовлетворенность населения.

11. Лояльность обслуживаемого населения при оценке качества работы врача.

12. Отсутствие замечаний (актов, предписаний) руководства и

контролирующих органов по ведению и заполнению утвержденной документации.

13. Участие в общественной работе, принятие участия в разработке и внедрении мероприятий, проектов, программ, направленных на совершенствование деятельности учреждения.

14. Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.

15. Иные показатели качества и высоких результатов труда, свойственные профилю и особенностям деятельности врачей участковой службы.

III. Рекомендуемый перечень показателей для установления стимулирующих выплат за эффективность, высокие результаты и качество труда научных работников

1. Выполнение индивидуального плана научной деятельности.

2. Создание внеплановой научной продукции по профилю деятельности учреждения (публикации в рецензируемых журналах, в изданиях, индексируемых в высокорейтинговых библиографических базах данных, подготовка монографий (глав в монографиях), учебных изданий и т.д.).

3. Ведение работы по оформлению патентов на изобретения, полезные модели, компьютерные программы.

4. Подготовка и проведение конференций, съездов, конгрессов, форумов, заседаний научных обществ по профилю деятельности учреждения.

5. Научное руководство, рецензирование, экспертиза научных материалов, оппонирование и прочее.

6. Участие в общественной работе, принятие участия в разработке и внедрении мероприятий, проектов, программ, направленных на совершенствование деятельности учреждения.

7. Иные показатели качества и высоких результатов труда, свойственные профилю и особенностям деятельности научных работников.

8. Ведение лечебно-диагностической работы.

9. Соблюдение этики и деонтологии.

10. Отсутствие замечаний (актов, предписаний) руководства и контролирующих органов по ведению и заполнению утвержденной

документации.

11. Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.

12. Иные показатели качества и высоких результатов труда, свойственные профилю и особенностям деятельности научных работников.

Приложение
к Перечню видов выплат
компенсационного характера

**РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, РАБОТА В КОТОРЫХ
ДАЕТ ПРАВО РАБОТНИКАМ НА КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ В СВЯЗИ
С ОСОБЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

I. Рекомендуемый перечень лечебно-профилактических учреждений, подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам на компенсационные выплаты в связи с особыми условиями труда (таблица 1).

Таблица 1

N п/п	Перечень учреждений, подразделений и должностей
1.	Рекомендуемый размер компенсационной выплаты не менее 10 процентов от должностного оклада
	Должности в учреждениях здравоохранения: - врач-психиатр многопрофильной больницы на 1000 и более коек
2.	Рекомендуемый размер компенсационной выплаты не менее 15 процентов от должностного оклада
2.1.	Психиатрические (психоневрологические) и наркологические учреждения (подразделения)
2.2.	Отделения, палаты, кабинеты для лечения психически больных и лиц, страдающих хроническим алкоголизмом и наркоманией:

	- наркологические отделения, палаты, кабинеты; - специализированные приемные отделения лечебно-профилактических учреждений, предназначенные для оказания медицинской помощи лицам, получившим травму в результате острого алкогольного отравления или острого алкогольного психоза
2.3.	Специализированные бригады станций (отделений) скорой медицинской помощи, предназначенные для оказания медицинской помощи и перевозки психически больных
2.4.	Лечебно-производственные (трудовые) мастерские при психиатрических (психоневрологических) учреждениях, перечисленных в пункте 2.1
2.5.	Туберкулезные (противотуберкулезные) учреждения и структурные подразделения для больных туберкулезом
3.	Рекомендуемый размер компенсационной выплаты не менее 20 процентов должностного оклада
3.1.	Медицинский персонал психиатрических больниц (стационаров) и наркологических стационаров (отделений) специализированного типа с интенсивным наблюдением
3.2.	Судебно-психиатрические экспертные отделения (комиссии)
3.3.	Врачи и средний медицинский персонал участковой службы психоневрологических учреждений (подразделений)
4.	Рекомендуемый размер компенсационной выплаты не менее 20 процентов должностного оклада:
4.1.	Амбулаторные судебно-психиатрические экспертные комиссии
4.2.	Судебно-психиатрические экспертные отделения для лиц, не содержащихся под стражей
4.3.	Отделения для принудительного лечения психически больных в психиатрических больницах
5.	Учреждения, подразделения и должности, работа в которых связана с непосредственным обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием, а также проведением судебно-медицинской экспертизы и другой работы, больных СПИД и ВИЧ-инфицированных, дающая право на компенсационные выплаты. Рекомендуемый размер не менее 30 процентов должностного оклада

5.1.	Центры по профилактике и борьбе со СПИД
5.2.	Учреждения и специализированные отделения, предназначенные для лечения больных СПИД и ВИЧ-инфицированных
5.3.	Лаборатории и группы учреждений, на которые возложено органами здравоохранения обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследование поступающих крове- и биологических жидкостей от больных СПИД и ВИЧ-инфицированных
5.4.	Учреждения, за исключением перечисленных в пп. 5.1 - 5.3, осуществляющие проведение консультаций, осмотров, оказание медицинской помощи и другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИД и ВИЧ-инфицированными

1. В случаях когда учреждения здравоохранения (подразделения, должности) перечислены в нескольких пунктах или подпунктах раздела Перечня, а также признаны вредными или опасными по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест), размеры компенсационных выплат, установленных по каждому из оснований, устанавливаются раздельно.

2. Перечень должностей работников учреждения, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности (лечение, обеспечение диагностики, экспертизы, непосредственное обслуживание или контакт с больными и др.) могут устанавливаться компенсационные выплаты по основаниям, предусмотренным в Перечне (в том числе и за каждый час работы в условиях, предусмотренных Перечнем), формируется по согласованию с выборным профсоюзным органом.

II. Рекомендуемый перечень научных учреждений клинического профиля, подразделений, должностей, работа в которых дает право работникам на компенсационные выплаты в связи с особыми условиями труда (таблица 2).

Таблица 2

N п/п	Перечень учреждений, подразделений и должностей
1.	Рекомендуемый размер компенсационной выплаты не менее 10 процентов от должностного оклада
1.1.	Туберкулезные (противотуберкулезные) учреждения и структурные

	подразделения для больных туберкулезом, инфекционные стационары, отделения (кабинеты)
1.2.	Учреждения, отделения, палаты, кабинеты, группы для детей с поражением центральной нервной системы с нарушением функций опорно-двигательного аппарата
1.3.	Группы дошкольных (школьных) учреждений (подразделений) для больных с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза, хронической дизентерией, поражением центральной нервной системы с нарушением опорно-двигательного аппарата, дефектами слуха и речи
1.4.	Работа с живыми возбудителями (или зараженными животными) туберкулезных заболеваний
1.5.	Отделения (палаты), кабинеты для больных с гемобластозами и депрессиями кроветворения
1.6.	Учреждения, отделения, палаты и кабинеты для онкологических больных
1.7.	Отделения, палаты, кабинеты, в которых основным методом лечения является длительное применение больших доз химиотерапевтических препаратов
2.	Рекомендуемый размер компенсационной выплаты не менее 15 процентов от должностного оклада, ставки
2.1.	Лаборатории, отделы и отделения научно-исследовательских учреждений при работе с возбудителями особо опасных инфекций (зараженными животными или материалами), а также при работе в эпидемических очагах этих инфекций
2.2.	Психиатрические (психоневрологические), наркологические учреждения, отделения, палаты, кабинеты, предназначенные для лечения психически больных и лиц, страдающих хроническим алкоголизмом и наркоманией
2.3.	Дошкольные и школьные учреждения (группы) для умственно отсталых детей и детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики
2.4.	Учреждения (отделения, палаты) для больных с поражением спинного мозга, сопровождающимся параличом (парезом) нижних (или верхних и нижних) конечностей и нарушением функций тазовых органов

2.5.	Подразделения туберкулезных (противотуберкулезных) учреждений, предназначенные для лечения и диагностики легочных больных
2.6.	Лаборатории гипнологии и психопрофилактики клиник научно-исследовательских учреждений (подразделений)
3.	Рекомендуемый размер компенсационной выплаты не менее 30 процентов от должностного оклада
3.1.	Научно-исследовательские учреждения и их структурные подразделения: должности научного персонала, руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих, непосредственно привлеченных к работе по научной тематике по проблеме СПИД и контактирующих с больными СПИД и ВИЧ-инфицированными и потенциально зараженным ВИЧ материалом (в том числе и животными)
3.2.	Научно-производственные объединения и предприятия (производства) и их структурные подразделения по изготовлению медицинских иммунобиологических препаратов: должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих, работающих с вирусом СПИД и материалом, инфицированным ВИЧ

III. Рекомендуемый перечень учреждений и их структурных подразделений, работа в которых дает право на установление компенсационной выплаты в размере не менее 10 процентов от должностного оклада (оклада), ставки за осуществление диагностики и лечения ВИЧ-инфицированных, а также за работу, связанную с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека (таблица 3).

Таблица 3

Наименование должности	Характер выполняемой работы
1. Центры по профилактике и борьбе со СПИД	
Должности медицинского персонала, руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих	Диагностика, лечение и непосредственное обслуживание больных СПИД и ВИЧ-инфицированных
2. Учреждения и специализированные отделения учреждений здравоохранения, предназначенные для лечения больных СПИД и ВИЧ-инфицированных	
Должности медицинского	Лечение и непосредственное

персонала, руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих	обслуживание больных СПИД и ВИЧ-инфицированных
3. Учреждения здравоохранения и их структурные подразделения, за исключением перечисленных в пунктах 1 и 2	
Должности медицинского персонала, руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих	Непосредственный контакт с больными СПИД и ВИЧ-инфицированными при проведении эпидрасследований, консультаций, осмотров, оказании медицинской помощи, судебно-медицинской экспертизы и проведении другой работы
4. Лаборатории (отделы, отделения, группы) учреждений здравоохранения, на которые органами здравоохранения возложено обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследование поступающих крови и биологических жидкостей от больных СПИД и ВИЧ-инфицированных	
Должности медицинского персонала, руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих	Проведение всех лабораторных исследований крови и материалов, поступающих от больных СПИД и ВИЧ-инфицированных
5. Научно-исследовательские учреждения и их структурные подразделения	
Должности научного персонала, руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих	Привлечение к работе по научной тематике по проблеме СПИД и контакт с больными ВИЧ-инфицированными и потенциально зараженным ВИЧ материалом (в том числе и животными)
6. Научно-производственные объединения и предприятия (производства) и их структурные подразделения по изготовлению медицинских иммунобиологических препаратов	
Должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих	Работающие с вирусом СПИД и материалом, инфицированным ВИЧ

Приложение 4
к приказу Департамента
здравоохранения города Москвы
от 9 июня 2012 г. N 531

ПОРЯДОК
РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДЛЯ ЦЕЛЕЙ ИСЧИСЛЕНИЯ
ПАРАМЕТРОВ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ДЕПАРТАМЕНТУ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
ГОРОДА МОСКВЫ

Утратил силу. - Приказ Департамента здравоохранения
г. Москвы от 18.05.2015 N 387.

Приложение 5
к приказу Департамента
здравоохранения города Москвы
от 9 июня 2012 г. N 531

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
УСЛУГ МЕДИЦИНСКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ, ПЕРЕШЕДШИМИ НА СИСТЕМУ ОПЛАТЫ
ТРУДА, ОТЛИЧНУЮ ОТ ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА МОСКВЫ

Утратили силу. - Приказ Департамента здравоохранения
г. Москвы от 18.05.2015 N 387.

Приложение 6
к приказу Департамента
здравоохранения города Москвы
от 9 июня 2012 г. N 531

Утратило силу. - Приказ Департамента здравоохранения
г. Москвы от 26.12.2016 N 1033.