



ТЫВА РЕСПУБЛИКАНЫҢ ЧАЗАА
ДОКТААЛ

ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ ТЫВА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

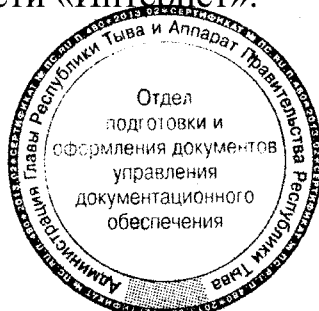
от 30 октября 2015 г. № 494
г.Кызыл

**Об отраслевой системе оплаты труда
работников государственных медицинских
организаций Республики Тыва**

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, в целях совершенствования отраслевой системы оплаты труда работников здравоохранения Республики Тыва, направленной на повышение эффективности и качества труда, усиления заинтересованности работников в конечных результатах труда Правительство Республики Тыва ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных медицинских организаций Республики Тыва.
2. Признать утратившим силу постановление Правительства Республики Тыва от 5 мая 2009 г. № 196 «О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Тыва».
3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2016 г.
4. Разместить настоящее постановление на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru) и официальном сайте Республики Тыва в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Заместитель Председателя
Правительства Республики Тыва



А. Дамба-Хуурак

Утверждено
постановлением Правительства
Республики Тыва
от 30 октября 2015 г. № 494

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников
государственных медицинских организаций
Республики Тыва

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных медицинских организаций Республики Тыва (далее – Положение) разработано в соответствии с действующим трудовым законодательством с учетом положений Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год (далее – Единые рекомендации), утвержденных протокольным решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 г. № 11.

2. Настоящее Положение разработано в целях обеспечения единых подходов при установлении систем оплаты труда работников государственных медицинских организаций Республики Тыва (далее – медицинские организации) и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с утвержденным Перечнем выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);
- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера на основе утвержденного Перечня видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);
- условия оплаты труда руководителей медицинских организаций, их заместителей, главных медицинских сестер и главных бухгалтеров.

3. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда работников медицинских организаций, принимаются работодателями с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормами, установленными настоящим Положением.

4. Системы оплаты труда работников медицинских организаций устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, Единых рекомендаций, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда медицинских организаций. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами медицинских организаций о выплатах социального характера или коллективным договором при согласовании с учредителем.

6. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель медицинской организации.

7. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной политики Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» работодателю рекомендуется заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт»), в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

8. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного по Республике Тыва минимального размера оплаты труда.

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

II. Порядок и условия установления окладов работников медицинских организаций

10. Оклады (должностные оклады) работников медицинских организаций устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Оклад по ПКГ – минимальный оклад (должностной оклад) работника, осуществляющего профессиональную деятельность в должности руководителя (за исключением руководителя медицинской организации), его заместителей, главного бухгалтера, специалиста и служащего медицинских организаций или по профессии рабочего медицинских организаций, входящих в соответствующую ПКГ, за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Размеры окладов (должностных окладов) работников рекомендуется устанавливать на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых в установленном порядке.

Оклады (должностные оклады) по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

12. В соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера в медицинских организациях работникам могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

13. Размер указанных выплат определяется путем умножения окладов на соответствующий повышающий коэффициент и не образует новый оклад.

14. Выплаты компенсационного характера работникам медицинских организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда (или аттестации рабочих мест по условиям труда) в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда (или аттестации рабочих мест по условиям труда) рабочее место признается безопасным, то выплаты компенсационного характера за вредные и (или) опасные условия труда не производятся.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера за вредные и (или) опасные условия труда работникам устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия ло-

кальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

15. Медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 22 Закона Российской Федерации от 2 июля 1992 г. № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании»¹, статьей 15 Федерального закона от 18 июня 2001 г. № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации»² и статьей 22 Федерального закона от 30 марта 1995 г. № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)»³.

16. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате применяются в виде:

районного коэффициента;

процентной надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

17. Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

18. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством.

19. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата за работу в ночное время производится работникам медицинских организаций за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

¹ Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, № 33, ст. 1913; Сборник законодательства Российской Федерации, 2004, № 35, ст. 3607; 2010, № 31, ст. 4172; 2013, № 48, ст. 6165; № 52, ст. 6986; 2014, № 23, ст. 2930.

² Сборник законодательства Российской Федерации, 2001, № 26, ст. 2581; 2004, № 35, ст. 3607; 2010, № 31, ст. 4172; 2013, № 48, ст. 6165; № 52, ст. 6986; 2014, № 23, ст. 2930.

³ Сборник законодательства Российской Федерации, 1995, № 14, ст. 1212; 2004, № 35, ст. 3607; 2010, № 31, ст. 4172; 2013, № 48, ст. 6165; № 52, ст. 6986; 2014, № 23, ст. 2930.

20. Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов)⁴ составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) работника медицинской организации за каждый час работы в ночное время.

21. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам медицинских организаций, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

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

б) при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) 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 оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

22. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера.⁵

23. 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.

Режим рабочего времени и его учет во время дежурства на дому устанавливаются с учетом Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 2 апреля 2014 г. № 148н.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

24. В целях стимулирования работников медицинских организаций к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

25. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы, ко-

⁴ Статья 96 Трудового кодекса Российской Федерации

⁵ Статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации

торые осуществляются с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

26. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются медицинскими организациями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

27. Рекомендуются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- надбавка за работу в медицинской организации (структурном подразделении), расположенном в сельской местности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- премиальные выплаты по итогам работы.

28. В целях стимулирования работников медицинских организаций к повышению квалификации в рамках выплат за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать надбавку к должностному окладу за квалификационную категорию в следующих размерах:

- при наличии второй квалификационной категории – 5 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории – 15 процентов.

29. Выплата надбавки за квалификационную категорию работнику производится в течение 5 лет со дня издания приказа Министерства здравоохранения Республики Тыва о присвоении квалификационной категории.

Аттестация лиц, занимающих должности медицинских и фармацевтических работников, производится на основании действующих положений о порядке аттестации врачей, провизоров, средних медицинских и фармацевтических работников.

30. Врачам-руководителям медицинских организаций и их заместителям квалификационная категория учитывается по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье». При переходе специалистов с высшим и средним медицинским и фармацевтическим образованием на должности руководителей медицинских организаций в течение первых трех лет работы на руководящих должностях сохраняются имеющиеся у них квалификационные категории.

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

32. Работникам учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений. Критерии оценки эффективности труда работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

33. В целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников медицинских организаций рекомендуется устанавливать надбавку к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы, выслугу лет в медицинских организациях для медицинских работников в следующих размерах:

- а) от 3 до 5 лет – 5 процентов;
- б) свыше 5 лет – 10 процентов.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется включать:

- а) время работы в медицинских организациях;
- б) время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа, дающая право на надбавки к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет в медицинских организациях;
- в) время нахождения граждан в соответствии со статьями 10 и 23 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»⁶ на военной службе по контракту (из расчета один день военной службы за один день работы); на военной службе по призыву (из расчета один день военной службы за два дня работы);
- г) иные периоды, определяемые медицинской организацией.

34. Надбавку за работу в медицинской организации (структурном подразделении), расположенной в сельской местности, рекомендуется устанавливать в размере 25 процентов к окладу (должностному окладу) специалистов, работающих на селе без учета других выплат.

35. В целях недопущения снижения уровня заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей этих работников и выполнения ими работ той же квалификации в связи с переходом на новую систему оплаты труда применяется персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу). Предельный размер персонального повышающего коэффициента для медицинских организаций устанавливается приказом Министерства здравоохранения Республики Тыва.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника медицинской организации на повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

36. В пределах фонда оплаты труда могут предусматриваться денежные по-

⁶ Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, № 22, ст. 2331; 2002, № 26, ст. 2521; 2003, № 46, ст. 4437; 2004, № 15, ст. 3607; 2006, № 6, ст. 637; 2007, № 10, ст. 1151; 2009, № 7, ст. 769; № 30, ст. 3739; 2011, № 46, ст. 6407; 2013, № 27, ст. 3477; № 48, ст. 6165; № 52, ст. 6970.

ощрения в виде премий по итогам работы при условии выполнения количественных и качественных показателей в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Республики Тыва.

Нормативным документом, регламентирующим премирование работников, является Положение о премировании, согласованное учредителем, которое утверждается руководителем медицинской организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. При премировании учитываются:

- а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- б) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- в) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью медицинской организации;
- г) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности медицинской организации;
- д) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- е) участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Премирование осуществляется по решению руководителя медицинской организации с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда, сформированного на соответствующий календарный год:

- а) заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю, – непосредственно руководителем;
- б) руководителей структурных подразделений медицинской организации, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя;
- в) остальных работников, занятых в структурных подразделениях медицинской организации, – по представлению руководителей структурных подразделений.

37. В пределах фонда оплаты труда в медицинских организациях могут устанавливаться и другие виды выплат стимулирующего характера (за наличие почетных званий и государственных наград и т.п.). Выплаты стимулирующего характера за наличие ученой степени и почетного звания применяются к специалистам, имеющим ученую степень, а также к лицам, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Размер стимулирующей выплаты конкретному медицинскому работнику рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

Выплаты за наличие ученой степени и	Заслуженный врач (работник) Российской Федерации (Республики	Кандидат медицинских наук	Народный врач Российской Федерации (Республики Тыва)	Доктор медицинских наук
-------------------------------------	--	---------------------------	--	-------------------------

почетного звания	ки Тыва), Отличник здравоохранения Российской Федерации			
	7 %	7 %	15 %	15 %

38. Выплаты стимулирующего характера за наличие образования применяются при исчислении к базовому окладу фельдшера, акушерки, помощника эпидемиолога, медицинской сестры с высшим профильным образованием в размере 7 процентов.

V. Заработная плата руководителей, их заместителей, главных медицинских сестер и главных бухгалтеров

39. Заработная плата руководителей медицинских организаций, их заместителей, главных медицинских сестер и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат и устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

40. Размер должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат руководителям медицинских организаций устанавливается в трудовом договоре, заключенном с Министерством здравоохранения Республики Тыва, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

41. Должностной оклад руководителя медицинской организации определяется в соответствии с уровнем возглавляемой медицинской организации согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

42. Должностные оклады заместителей руководителей медицинской организации, главных медицинских сестер, главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

43. Компенсационные выплаты для руководителей, их заместителей, главных медицинских сестер и главных бухгалтеров медицинских организаций устанавливаются в соответствии с главой III настоящего Положения.

44. Размер выплат стимулирующего характера и премирование руководителей медицинских организаций производится по результатам оценки деятельности организации Комиссией Министерства здравоохранения Республики Тыва, которая учитывает достижение показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности государственной медицинской организации.

Размеры стимулирующих выплат заместителей руководителей, главных медицинских сестер и главных бухгалтеров медицинских организаций устанавливаются руководителем медицинской организации.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителей медицинских организаций и средней заработной платы работников этих медицинских организаций устанавливается в кратности от 1 до 3. При этом размер средней заработ-

ной платы устанавливается в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной по форме статистического наблюдения «ЗП-здрав».

VI. Другие вопросы оплаты труда

45. Штатное расписание медицинской организации утверждается руководителем и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данной организации. При этом должна соблюдаться Номенклатура должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденная приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 декабря 2012 г. № 1183н.

46. В случае задержки выплаты заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

47. Все виды выплат, определенные настоящим Положением, осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда медицинских организаций.

Приложение № 1
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
государственных медицинских
организаций Республики Тыва

Р А З М Е Р Ы
должностных окладов работников государственных
медицинских организаций Республики Тыва

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка; фасовщица	3 310
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1-й квалификационный уровень	гигиенист стоматологический; инструктор-дезинфектор; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; инструктор по трудовой терапии; медицинская сестра стерилизационной; продавец оптики; младший фармацевт; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор	3 983
2-й квалификационный уровень	помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача-эпидемиолога); помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант	4 381
3-й квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра 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; зубной техник; фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; медицинская сестра участковая; медицинский лабораторный техник; фармацевт; медицинский оптик-оптометрист	4 820

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад
4-й квалификационный уровень	акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра – анестезист; зубной врач; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики; фельдшер-лаборант	5 126
5-й квалификационный уровень	старший фармацевт; старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник); заведующий молочной кухней; заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования; заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения; заведующий фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшер (акушерка, медицинская сестра); заведующий здравпунктом – фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом – фельдшер (медицинская сестра)	5 610
ПКГ «Врачи и провизоры»		
1-й квалификационный уровень	врач-стажер; провизор-стажер	5 610
2-й квалификационный уровень	врачи-специалисты; провизор-технолог; провизор-аналитик	6 171
3-й квалификационный уровень	врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений, станций (отделений) скорой медицинской помощи и учреждений медико-социальной экспертизы; врачи-терапевты участковые; врачи-педиатры участковые; врачи общей практики (семейные врачи)	6 788
4-й квалификационный уровень	врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; старший врач; старший провизор	7 220
ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием»		
1-й квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.); начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.); руководитель бюро медико-социальной экспертизы	7 467
2-й квалификационный уровень	заведующий отделением хирургического профиля стационаров	7 942

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1-й квалификационный уровень	Специалист по профессиональной ориентации инвалидов; специалист по физиологии труда; специалист по эргономике; специалист по социальной работе; инструктор-методист по лечебной физкультуре	4 334
2-й квалификационный уровень	Биолог; зоолог; энтомолог; медицинский психолог; специалист по реабилитации инвалидов; эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений; химик-эксперт учреждения здравоохранения; инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов	4 747

Должностные оклады руководителей учреждений здравоохранения от уровней учреждения по оплате труда руководителей		
Главный врач (директор, начальник)		
I уровень	стационар	13 033
II уровень	стационар	10 250
	поликлиника	9 318
III уровень	стационар	9 503
	скорая помощь	8 640
	поликлиника	8 640
IV уровень	поликлиника	8 022
Заместители главного врача медицинского профиля		
I уровень	стационар	11 849
II уровень	стационар	9 318
	поликлиника	8 471
III уровень	стационар	8 640
	скорая помощь	7 854
	поликлиника	7 854
IV уровень	поликлиника	7 293
Заместители главного врача по экономическим вопросам, главные бухгалтера		
	I уровень	9 825
	II уровень	7 727
	III уровень	7 164
	IV уровень	6 652

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад
Заместители главного врача по административно-хозяйственной части, заместитель главного бухгалтера		
	I уровень	8 505
	II уровень	7 032
	III уровень	6 529
	IV уровень	6 085
Главная медицинская сестра, главная акушерка, главный фельдшер		
	I уровень	8 898
	II уровень	8 399
	III уровень	7 688
	IV уровень	7 233

Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 16 июля 2015 г. № 357 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва».

Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 23 сентября 2015 г. № 448 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Приложение № 2
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
государственных медицинских
организаций Республики Тыва

I группа по оплате труда руководителей

ГБУЗ Республики Тыва «Республиканская больница № 1»
ГБУЗ Республики Тыва «Перинатальный центр Республики Тыва»
ГБУЗ Республики Тыва «Противотуберкулезный диспансер»
ГБУЗ Республики Тыва «Республиканская детская больница»
ГБУЗ Республики Тыва «Республиканская психиатрическая больница»

II группа по оплате труда руководителей

ГБУЗ Республики Тыва «Барун-Хемчикский межкожуунный медицинский центр»

ГБУЗ Республики Тыва «Улуг-Хемский межкожуунный медицинский центр»
ГБУЗ Республики Тыва «Кызылская центральная кожуунная больница»
ГБУЗ Республики Тыва «Дзун-Хемчикская центральная кожуунная больница»
ГБУЗ Республики Тыва «Инфекционная больница»
ГБУЗ Республики Тыва «Республиканский онкологический диспансер»
ГБУЗ Республики Тыва «Республиканский кожно-венерологический диспансер»
ГБУЗ Республики Тыва «Республиканский наркологический диспансер»
ГБУЗ Республики Тыва «Городская поликлиника» г. Кызыла

III группа по оплате труда руководителей

ГБУЗ Республики Тыва «Республиканская больница № 2»
ГБУЗ Республики Тыва «Бай-Тайгинская центральная кожуунная больница»
ГБУЗ Республики Тыва «Каа-Хемская центральная кожуунная больница»
ГБУЗ Республики Тыва «Монгун-Тайгинская центральная кожуунная больница»

ГБУЗ Республики Тыва «Овюрская центральная кожуунная больница»
ГБУЗ Республики Тыва «Пий-Хемская центральная кожуунная больница»
ГБУЗ Республики Тыва «Сут-Хольская центральная кожуунная больница»
ГБУЗ Республики Тыва «Тандинская центральная кожуунная больница»
ГБУЗ Республики Тыва «Тере-Хольская центральная кожуунная больница»
ГБУЗ Республики Тыва «Тес-Хемская центральная кожуунная больница»
ГБУЗ Республики Тыва «Тоджинская центральная кожуунная больница»
ГБУЗ Республики Тыва «Чаа-Хольская центральная кожуунная больница»
ГБУЗ Республики Тыва «Чеди-Хольская центральная кожуунная больница»

ГБУЗ Республики Тыва «Эрзинская центральная кожуунная больница»

ГБУЗ Республики Тыва «Кызылская городская станция скорой медицинской помощи»

ГБУЗ Республики Тыва «Бюро судебно-медицинской экспертизы»

ГБУЗ Республики Тыва «Стоматологическая поликлиника» г. Кызыла

ГБУЗ Республики Тыва «Республиканский центр медицинской профилактики»

ГБУЗ Республики Тыва «Республиканский центр по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями»

ГБУЗ Республики Тыва «Республиканский центр восстановительной медицины и реабилитации для детей»

ГБУЗ Республики Тыва «Территориальный центр медицины катастроф»

ГБУЗ Республики Тыва «Станция переливания крови»

ГБУЗ Республики Тыва «Центр сертификации и контроля качества лекарственных средств»

ГБУ «Медицинский информационно-аналитический центр Республики Тыва»

ГБУ «Научно-исследовательский институт медико-социальных проблем и управления Республики Тыва»

ГБУ Республики Тыва «Санаторий-профилакторий «Серебрянка»

ГБУЗ Республики Тыва «Республиканский Дом ребенка»

IV группа по оплате труда руководителей

ГБУЗ Республики Тыва «Врачебно-физкультурный диспансер»

ГБУ Республики Тыва «Учреждение по административно-хозяйственному обеспечению учреждений здравоохранения Республики Тыва»
