

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**

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), участвующих в осуществлении мероприятий по переходу медицинских организаций на систему оплаты труда, отличную от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы (приложение 1 к приказу).

1.2. Порядок и условия исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение стимулирующей выплаты за продолжительность непрерывной работы в медицинских организациях государственной системы здравоохранения города Москвы (приложение 2 к приказу).

1.3. Перечень видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам медицинских организаций и разъяснения о порядке их установления (приложение 3 к приказу).

1.4. Порядок расчета средней заработной платы для целей исчисления параметров оплаты труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Департаменту здравоохранения города Москвы (приложение 4 к приказу).

1.5. 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 (приложение 5 к приказу).

1.6. Форму мониторинга реализации мероприятий по переходу медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы на систему оплаты труда, отличную от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы (приложение 6 к приказу).

2. Разрешить подведомственным медицинским организациям реализацию мероприятий по переходу на систему оплаты труда, отличную от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы, до 1 июля 2013 года по согласованию с Департаментом здравоохранения города Москвы (отв. заместитель руководителя Департамента здравоохранения города Москвы Павлов В.В.).

3. Установить, что с введением системы оплаты труда, отличной от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы:

3.1. Все ранее установленные доплаты и надбавки к заработной плате, должностным окладам и тарифным ставкам не применяются.

3.2. Компенсационные и стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии, иные поощрительные выплаты) производятся с соблюдением вновь устанавливаемых условий оплаты труда.

4. Установить, что дирекции по обеспечению деятельности государственных учреждений здравоохранения административных округов города Москвы обеспечивают мониторинг реализации мероприятий по переходу медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы на систему оплаты труда, отличную от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы, и ежемесячно в срок до 15 числа представляют в Финансово-экономическое управление Департамента обобщенную информацию о результатах проведенного мониторинга в установленной форме (приложение 6 к приказу) (отв. заместитель руководителя Департамента здравоохранения города Москвы Суслонova Н.В.).

5. Руководителям медицинских организаций при реализации мероприятий по переходу учреждения на систему оплаты труда, отличную от тарифной системы оплаты труда работников государственных

учреждений города Москвы:

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. Представлять информацию о реализации мероприятий ежемесячно в срок до 10 числа, следующего за отчетным периодом, в дирекцию по обеспечению деятельности государственных учреждений здравоохранения административных округов города Москвы по территориальной принадлежности.

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 приказа возложить на первого заместителя руководителя Департамента здравоохранения города Москвы Н.Ф. Плавунува.

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 ТАКЖЕ - МЕДИЦИНСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ), УЧАСТВУЮЩИХ
В ОСУЩЕСТВЛЕНИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПЕРЕХОДУ МЕДИЦИНСКИХ
ОРГАНИЗАЦИЙ НА СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА, ОТЛИЧНУЮ ОТ ТАРИФНОЙ
СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ГОРОДА МОСКВЫ (ДАЛЕЕ - РЕКОМЕНДАЦИИ)**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Рекомендации определяют общие требования к системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения, подведомственных Департаменту здравоохранения города Москвы, участвующих в реализации мероприятий по переходу медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы на систему оплаты труда, отличную от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы (далее - учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, 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;
- мнения выборного профсоюзного органа или представительного органа работников.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Государственное учреждение с введением системы оплаты труда, отличной от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы, самостоятельно формирует фонд оплаты труда на календарный год и определяет в общем объеме средств, получаемых из различных источников (бюджетных ассигнований, средств обязательного медицинского страхования, средств от приносящей доход деятельности).

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

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{ДО}} + \text{ФОТ}_{\text{КВ}} + \text{ФОТ}_{\text{СВ}}, \text{ где:}$$

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:

$$2.2.1. \text{ФОТ}_{\text{ДО}} = \text{ФОТ}_{\text{ОП}} + \text{ФОТ}_{\text{ИКП}} + \text{ФОТ}_{\text{НТП}} + \text{ФОТ}_{\text{АУП}} + \text{ФОТ}_{\text{ПП}}, \text{ где:}$$

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

$$2.2.2. \text{ФОТ}_{\text{до}} = \text{SUM}_{\text{до}} \times k, \text{ где}$$

до_{min} – рекомендуемые минимальные оклады (минимальные должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам, устанавливаются Департаментом здравоохранения города Москвы;

k – показатель увеличения минимального должностного оклада (оклада) работника по ряду критериев, выраженный в процентах или долях от минимального должностного оклада (оклада), установленных по профессиональной квалификационной группе.

Должностной оклад (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 рекомендуемого минимального должностного оклада (оклада), установленного по профессиональной квалификационной группе, увеличенного на показатель увеличения, сформированный с учетом отраслевых особенностей системы оплаты труда.

Рекомендуемые минимальные оклады и показатели увеличения минимального должностного оклада (оклада) определяет Департамент здравоохранения города Москвы на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих (приложение к Рекомендациям).

$$2.2.3. \text{ФОТ}_{\text{КВ}} = \text{ВО} + \text{СУ}, \text{ где:}$$

ФОТ_{КВ} – фонд оплаты труда по компенсационным выплатам;

ВО – размер компенсационной части фонда, предусмотренный на выплаты за работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда и установленный в соответствии с приложением 3 к приказу;

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:

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

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

3. Основные условия оплаты труда

3.1. Руководитель учреждения самостоятельно разрабатывает и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда и утвержденной Департаментом здравоохранения города Москвы структуры учреждения, 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, незнающего непосредственным оказанием государственных услуг (выполнением государственных работ), устанавливается в объеме не более фактического уровня за предыдущий финансовый год.

3.2. Размеры должностных окладов (окладов), ставок работникам учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, 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.

3.4. В случае изменения фонда оплаты труда учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников учреждений, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

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

4.1. Оплата труда (заработная плата) руководителя учреждения включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты и определяется в кратном размере от средней заработной платы работников учреждения, относящихся к основному персоналу:

$$ЗП_{Р} = ДО_{Р} + КВ + СВ, \text{ где}$$

ЗП_Р – заработная плата руководителя;

ДО_Р – должностной оклад руководителя;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

При этом:

$$DO = \frac{ЗП}{Р} \times \frac{К}{ГОТ}, \text{ где:}$$

$\frac{ЗП}{ОП}$ – средняя заработная плата работников учреждения, относящихся к основному персоналу;

$К$ – коэффициент кратности (не превышающий 3), устанавливаемый по ГОТ группам оплаты труда руководителей с учетом выполняемых учреждением задач, численности персонала и обслуживаемого контингента, других факторов, влияющих на сложность труда руководителя.

Коэффициент кратности устанавливается Департаментом здравоохранения города Москвы и включается в Дополнительное соглашение к трудовому договору с руководителем государственного учреждения.

Исчисление размера средней заработной платы работников, включенных в перечни должностей и профессий работников учреждений, относящихся к основному персоналу по видам экономической деятельности, принимаемой для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, осуществляется по итогам календарного года в порядке, устанавливаемом Департаментом здравоохранения города Москвы.

4.2. Компенсационные выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и настоящим приказом при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

4.3. Показатели оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

Отчетный период для оценки эффективности и результативности деятельности руководителя не может быть менее одного квартала.

4.4. В случае выполнения показателей эффективности и результативности деятельности руководителя руководителю выплачиваются стимулирующие выплаты в размере, согласованном с Департаментом здравоохранения города Москвы.

4.5. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

4.6. Врачам - руководителям учреждений здравоохранения и их заместителям - врачам разрешается (сверх установленной в кратном размере оплаты труда) вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности.

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 Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

Приложение
к Рекомендациям

I. РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (ОКЛАДЫ), СТАВКИ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДЛЯ РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ ОТРАСЛЕВОГО КОЭФФИЦИЕНТА

1.1. Минимальные должностные оклады (оклады), ставки по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников:

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Показатель увеличения минимального должностного оклада (оклада) <*>
Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня" Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 8500 руб. min	
1 квалификационный уровень	До 1,6
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал" Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 10500 руб. min	
1 квалификационный уровень	До 1,9
2 квалификационный уровень	До 2,1
3 квалификационный уровень	До 2,4
4 квалификационный уровень	До 2,6
5 квалификационный уровень	До 2,8
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры" Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 18600 руб. min	
1 квалификационный уровень	До 1,7
2 квалификационный уровень	До 1,9
3 квалификационный уровень	До 2,0
4 квалификационный уровень	До 2,1
Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)" Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 22100 руб. min	
1 квалификационный уровень	До 1,8
2 квалификационный уровень	До 1,9

1.2. Минимальные должностные оклады (оклады), ставки по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования:

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Показатель увеличения минимального должностного оклада (оклада) <*>

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 11100 руб. min	
1 квалификационный уровень	До 1,5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 12500 руб. min	
1 квалификационный уровень	До 1,4
2 квалификационный уровень	До 1,6
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 16700 руб. min	
1 квалификационный уровень	До 1,6
2 квалификационный уровень	До 1,7
3 квалификационный уровень	До 1,8
4 квалификационный уровень	До 1,9
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 21500 руб. min	
1 квалификационный уровень	До 1,7
2 квалификационный уровень	До 1,9
3 квалификационный уровень	До 2,0

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

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Показатель увеличения минимального должностного оклада (оклада) <*>
Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 11500 руб. min	
1 квалификационный уровень	До 1,7
Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"	

Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 16900 руб. min	
1 квалификационный уровень	До 1,8
2 квалификационный уровень	До 1,9
3 квалификационный уровень	До 2,0

1.4. Минимальные должностные оклады (оклады), ставки по профессиональным квалификационным группам должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования:

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Показатель увеличения минимального должностного оклада (оклада) <*>
Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 19700 руб. min	
1 квалификационный уровень	До 1,3
2 квалификационный уровень	До 1,5
3 квалификационный уровень	До 1,8
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 18400 руб. min	
1 квалификационный уровень	До 1,5
2 квалификационный уровень	До 1,7
3 квалификационный уровень	До 1,9

1.5. Минимальные должностные оклады (оклады), ставки по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих:

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Показатель увеличения минимального должностного оклада (оклада) <*>
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 10350 руб. min	
1 квалификационный уровень	До 1,4

2 квалификационный уровень	До 1,6
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня" Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 11100 руб. min	
1 квалификационный уровень	До 1,6
2 квалификационный уровень	До 1,9
3 квалификационный уровень	До 2,1
4 квалификационный уровень	До 2,7
5 квалификационный уровень	До 2,9
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 13000 руб. min	
1 квалификационный уровень	До 1,7
2 квалификационный уровень	До 1,8
3 квалификационный уровень	До 1,9
4 квалификационный уровень	До 2,2
5 квалификационный уровень	До 2,5
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня" Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 15500 руб. min	
1 квалификационный уровень	До 2,3
2 квалификационный уровень	До 2,5
3 квалификационный уровень	До 2,8

1.6. Минимальные оклады, ставки по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок:

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Показатель увеличения минимального должностного оклада (оклада) <*>
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 11100 руб. min	
1 квалификационный уровень	До 1,3
2 квалификационный уровень	До 1,5

3 квалификационный уровень	До 1,6
4 квалификационный уровень	До 1,8
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 12700 руб. min	
1 квалификационный уровень	До 1,4
2 квалификационный уровень	До 1,9
3 квалификационный уровень	До 2,2
4 квалификационный уровень	До 2,5
Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 15700 руб. min	
1 квалификационный уровень	До 1,8
2 квалификационный уровень	До 2,0
3 квалификационный уровень	До 2,3
4 квалификационный уровень	До 2,5
5 квалификационный уровень	До 2,8

1.7. Минимальные оклады, ставки по профессиональным квалификационным группам должностей работников печатных средств массовой информации:

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Показатель увеличения минимального должностного оклада (оклада) <*>
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня" Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 12700 руб. min	
1 квалификационный уровень	До 1,4
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня" Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 17000 руб. min	
1 квалификационный уровень	До 1,6
2 квалификационный уровень	До 1,7
3 квалификационный уровень	До 1,9

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня" Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 20000 руб. min	
1 квалификационный уровень	До 1,4
2 квалификационный уровень	До 1,6
3 квалификационный уровень	До 1,8
4 квалификационный уровень	До 2,0
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня" Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 25500 руб. min	
1 квалификационный уровень	До 1,3
2 квалификационный уровень	До 1,5
3 квалификационный уровень	До 1,8

1.8. Минимальные должностные оклады (оклады), ставки по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии:

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Показатель увеличения минимального должностного оклада (оклада) <*>
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 13000 руб. min	
	До 1,9
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 15200 руб. min	
	До 1,9

1.9. Минимальные оклады, ставки 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:

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный	Показатель
---	------------

уровень	увеличения минимального должностного оклада (оклада) <*>
Профессиональная квалификационная группа второго уровня Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 14000 руб. min	
2 квалификационный уровень	До 2,1
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 21300 руб. min	
3 квалификационный уровень	До 2,1

1.10. Минимальные оклады, ставки по профессиональным квалификационным группам должностей работников сельского хозяйства:

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Показатель увеличения минимального должностного оклада (оклада) <*>
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников сельского хозяйства второго уровня" Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 13000 руб. min	
2 квалификационный уровень	До 1,5
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников сельского хозяйства третьего уровня" Рекомендуемый размер минимального должностного оклада (ДО) - 14700 руб. min	
1 квалификационный уровень	До 1,5
2 квалификационный уровень	До 1,7
3 квалификационный уровень	До 1,9
4 квалификационный уровень	До 1,1

1.11. Минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих <*>:

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Рекомендуемый размер минимального оклада (ДО) min
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		

1 квалификационный уровень	Наименования профессий, по которым присвоены 1, 2 и 3 разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8000
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	8500
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10400
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	12700
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15400
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы <***>	18000

 <*> Показатель увеличения (к) рекомендуемого минимального оклада (ДО) должен устанавливаться с учетом квалификационного уровня, наличия min квалификационной категории. Должностные оклады работникам учреждения устанавливаются в рамках фонда оплаты труда по должностным окладам (ФОТ), ДО который формируется в пределах (с учетом фонда оплаты труда по компенсационным выплатам (ФОТ) и стимулирующей части фонда оплаты труда КВ (ФОТ) планового фонда оплаты труда учреждения (ФОТ) на текущий период СВ (раздел 2 Рекомендаций) .

<*> 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 ПКГ "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 отделений скорой медицинской 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 (за исключением занятых амбулаторным приемом); 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 (пунктов) медицинской помощи на дому.

2.2. Условия оплаты труда по должностям начальников отделов по общеотраслевым направлениям, не вошедшим в перечень 1-го квалификационного уровня ПКГ "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 на 5-10 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего структурного подразделения.

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. 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 ПКГ "Общеотраслевые должности четвертого уровня".

2.6. Оплату труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками учреждений здравоохранения, рекомендуется производить по ставкам почасовой оплаты труда в размерах, устанавливаемых на уровне локальных нормативных актов учреждений.

2.7. Оплата труда педагогических работников.

2.7.1. Продолжительность рабочего времени, норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются действующими нормативными правовыми актами.

2.7.2. За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.7.3. Допускается почасовая оплата педагогических работников.

Размер почасовой оплаты за педагогическую работу рекомендуется определять путем деления месячной ставки работника на среднемесячную норму рабочего времени.

2.7.4. Размер почасовой оплаты отдельных высококвалифицированных специалистов, привлекаемых к педагогической работе, устанавливается по ставкам почасовой оплаты труда в размерах, устанавливаемых на уровне локальных нормативных актов учреждений.

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 стаж работы засчитывается:

1. Время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях, подразделениях на должностях:

- 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 и 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;
- средний медицинский персонал фельдшерско-акушерских пунктов;
- заведующий и старшая медицинская сестра терапевтических и педиатрических отделений поликлиник, а также терапевт участковый и педиатр участковый, медицинская сестра участковая терапевтических и педиатрических территориальных участков;
- фельдшер, работающий на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях;
- врачи пунктов (отделений) медицинской помощи на дому;
- врачи общей практики (семейные врачи) и медицинская сестра врачей общей практики (семейных врачей);
- 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;
- работники учреждений по борьбе с особо опасными инфекциями (подразделений);
- врачи-терапевты цеховых врачебных участков, средний медицинский персонал цеховых врачебных участков и домов сестринского ухода.

Время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях, подразделениях и должностях, дающее право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в размерах до 40, до 60 и до 80 процентов оклада (ставки), а также время обучения в клинической ординатуре по профилю "Лепра" взаимно засчитывается.

2. Всем работникам учреждений здравоохранения и социальной защиты населения, кроме работников, перечисленных в п. 1 Порядка, в стаж работы, дающий право на стимулирующую выплату в размере до 30 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 военнослужаших 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 1 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.

3. Работникам, указанным в пунктах 1 и 2 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.

4. Работникам, предусмотренным в пунктах 1 и 2 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 военнослужаших в плену, при наличии справки военкомата.

5. Стаж работы сохраняется:

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

5.1. 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 и 2 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;

- 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 предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

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

5.2. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и должностей, указанных в пунктах 1 и 2 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 и 2 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.

5.3. 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.

5.4. 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.

5.5. 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 и 2 Порядка.

5.6. 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 и 2 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 и 2 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.

5.7. 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.

6. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 5.1-5.5 Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

7. 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

1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждений относятся:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности;

- выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам), ставкам работников.

3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам), ставкам работников, не образуют новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу (окладу), ставке.

4. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений по согласованию с выборным профсоюзным органом (представительным органом работников) в пределах бюджетных ассигнований и других источников формирования фонда оплаты труда и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

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

5.1. Работникам учреждений здравоохранения и науки, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплата производится в размерах и по Перечню, утвержденных Департаментом здравоохранения города Москвы (приложение к Перечню видов выплат компенсационного характера).

Конкретный перечень должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда, предусмотренных указанным Перечнем, утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом результатов аттестации рабочих мест.

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

6. Компенсационная выплата за работу в опасных условиях труда устанавливается медицинскому и педагогическому персоналу психиатрических больниц (отделений) специализированного типа, персоналу

специализированных бригад станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, предназначенных для оказания помощи и перевозки психических больных, судебно-психиатрических отделений для лиц, содержащихся под стражей, и составляет до 30 процентов от должностного оклада за работу в опасных условиях.

7. Водителям автотранспортных средств может устанавливаться компенсационная выплата за вождение автомобиля в городе Москве до 10 процентов от оклада, ставки.

8. Прочим категориям работников, занятых на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, размер компенсационной выплаты определяется в зависимости от результатов аттестации рабочих мест и устанавливается в размере не менее 4 процентов должностного оклада (оклада), ставки работника.

9. На момент введения системы оплаты труда, отличной от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы, выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается всем, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

10.1. 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 ставки, должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время.

10.2. Выплата за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни, за работу при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в соответствии с нормами трудового законодательства.

11. Специалистам, работающим на селе, рекомендуется устанавливать доплату в размере до 25 процентов от должностного оклада (оклада), ставки.

12. 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. Рекомендуемый размер выплат - 10-20 процентов должностного оклада.

13. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений и трудовых договорах работников.

Выплаты стимулирующего характера

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

- стимулирующие выплаты за почетное звание;
- стимулирующие выплаты за ученую степень;
- стимулирующие выплаты за продолжительность непрерывной работы;
- стимулирующие выплаты молодым специалистам;
- стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;
- премии.

15. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений по согласованию с выборным профсоюзным органом (представительным органом работников) в пределах бюджетных ассигнований, средств обязательного медицинского страхования, средств от приносящей доход деятельности, выделенных на оплату труда, и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников. Выплаты могут производиться при условии достаточной финансовой обеспеченности.

16. Стимулирующая выплата за почетное звание.

Стимулирующая выплата за почетное звание может устанавливаться для медицинского, педагогического персонала, а также иных работников, имеющих почетные звания СССР, РФ, а также награжденных отраслевыми нагрудными знаками отличия при условии их соответствия профилю учреждения и/или деятельности самого работника.

Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за почетное звание составляет до 30 процентов от должностного оклада (оклада), ставки работника.

Назначение стимулирующей выплаты производится со дня представления работником соответствующих документов.

При наличии нескольких оснований стимулирующая выплата за почетное звание устанавливается по

одному из них по выбору работника.

17. Стимулирующая выплата за ученую степень.

Стимулирующая выплата за ученую степень может устанавливаться в процентах от должностного оклада, ставки работников (таблица 1).

Таблица 1

Наименование стимулирующей выплаты	Размеры стимулирующей выплаты (в процентах к должностному окладу, ставке)
За ученую степень по профилю учреждения или деятельности работника:	
за ученую степень доктора наук	До 20 процентов
за ученую степень кандидата наук	До 10 процентов

Назначение стимулирующей выплаты производится со дня представления работником соответствующих документов.

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

18.1. В размере до 30 процентов должностного оклада по истечении первых трех лет и в размере до 25 процентов от должностного оклада за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 80 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;

- врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу хосписов.

18.2. В размере до 30 процентов должностного оклада, оклада по истечении первых трех лет и до 15 процентов за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 60 процентов должностного оклада:

- среднему медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов;
- заведующим и старшим медицинским сестрам терапевтических и педиатрических отделений поликлиник, а также терапевтам участковым, педиатрам участковым, участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков;
- фельдшерам, работающим на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях;
- врачам пунктов (отделений) медицинской помощи на дому;
- врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);
- 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.

18.3. В размере до 30 процентов должностного оклада по истечении первых трех лет и до 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 40 процентов должностного оклада:

- врачам-терапевтам цеховых врачебных участков, среднему медицинскому персоналу цеховых врачебных участков.

18.4. В размере до 20 процентов должностного оклада (оклада) по истечении первых трех лет и до 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов должностного оклада (оклада):

- всем работникам учреждений здравоохранения, кроме работников, получающих надбавку по

основаниям, предусмотренным в подпунктах 6.5.1-6.5.3 Рекомендаций.

18.5. 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.

18.6. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение стимулирующей выплаты за продолжительность непрерывной работы, утверждается Департаментом здравоохранения города Москвы.

19. Стимулирующие выплаты за продолжительность работы могут устанавливаться работникам образовательных, научных и прочих учреждений в размере до 20 процентов от должностного оклада (оклада), ставки.

Порядок исчисления стажа и конкретные размеры выплат устанавливаются учреждением.

20. Стимулирующие выплаты молодым специалистам.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам рекомендуется устанавливать работникам, относящимся к ПКГ должностей педагогических работников, ПКГ "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 диплома государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании <*>.

<*> 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.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам могут устанавливаться в размере до 40 процентов от должностного оклада, ставки работника, а имеющим диплом с отличием - до 50 процентов от должностного оклада, ставки работника.

21. Стимулирующие выплаты за интенсивность и результаты труда.

КонсультантПлюс: примечание.

Нумерация подпунктов дана в соответствии с официальным текстом документа.

20.1. Оценку за интенсивность и результаты труда работника государственного учреждения рекомендуется осуществлять на основе анализа трудовой деятельности работников в соответствии с системой показателей, рекомендованных Департаментом здравоохранения города Москвы, которые определяются непосредственно для категорий работников.

20.2. Рекомендуемый набор показателей для установления стимулирующих выплат за интенсивность и результаты труда для медицинских работников:

В лечебно-профилактических учреждениях:

- за перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- за участие в федеральных, городских отраслевых программах и так далее;
- за качественное выполнение отраслевых стандартов и соблюдение протоколов ведения больных;
- за применение в практической работе новых медицинских технологий;
- за оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи;
- за соблюдение врачебной этики и норм деонтологии;
- другие показатели.

В научных учреждениях и научных учреждениях клинического профиля выплаты за интенсивность и результат труда рекомендуется устанавливать по следующим показателям:

- за выполнение лечебно-диагностической работы;
- за участие в целевых программах и фундаментальных исследованиях, не имеющих специального финансирования;
- за создание внеплановой научной продукции по профилю деятельности учреждения (структурного подразделения) (публикации в рецензируемых журналах, оформленных учреждением патентов, изобретений и так далее);
- за научное руководство, ведение педагогической работы, рецензирование, экспертизу научных материалов, оппонирование и так далее;
- другие показатели.

Размер выплат устанавливается в локальных нормативных актах учреждения.

20.3. Для других категорий работников государственных учреждений условия и порядок установления выплат за интенсивность труда устанавливаются на уровне локальных нормативных актов учреждения.

20.4. Показатели интенсивности труда и порядок их оценки по категориям работников устанавливаются на уровне локальных нормативных актов учреждения.

22. Премии.

Премииальные выплаты могут производиться при наличии экономии фонда оплаты труда и в соответствии с положениями локальных нормативных актов учреждения:

- единовременно за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- другие виды премиальных выплат.

При премировании за выполнение важных и срочных работ учитывается:

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства;
- подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

23. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) для работника может устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

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 ОПАСНЫМИ ДЛЯ ЗДОРОВЬЯ И ОСОБО ТЯЖЕЛЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

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

Таблица 1

N п/п	Наименование учреждений, подразделений и должностей
	1. Рекомендуемый размер компенсационной выплаты не менее 15% от должностного оклада, ставки
1.1	Туберкулезные (противотуберкулезные) учреждения и структурные подразделения, за исключением указанных в п. 2.12, для больных туберкулезом и для детей с туберкулезной интоксикацией, мальми и затихающими формами туберкулеза
1.2	Лечебно-производственные (трудовые) мастерские при туберкулезных (противотуберкулезных) учреждениях
1.3	Инфекционные больницы, отделения, палаты для инфекционных больных и больных, зараженных гельминтами. Гельминтологические дневные стационары. Кабинеты инфекционных заболеваний
1.4	Санатории, отделения (палаты) других учреждений для детей с поражением центральной нервной системы с нарушением функции опорно-двигательного аппарата
1.5	Учреждения, отделения, палаты, кабинеты для онкологических больных
1.6	Учреждения, отделения, палаты, кабинеты для кожно-венерологических больных
1.7	Хирургические отделения (палаты) всех профилей стационаров, в т.ч. гравитационной хирургии крови
1.8	Операционные блоки стационаров

1.9	<p>Отделения (группы, палаты):</p> <ul style="list-style-type: none"> - анестезиологии-реанимации; - реанимации и интенсивной терапии (за исключением лаборатории (группы), обеспечивающей экспресс-диагностику); - гемодиализа для лечения больных с применением методов гемодиализа, гемосорбции, плазмофереза и ультрафильтрации; - для новорожденных детей в родильных домах; - педиатрические для новорожденных детей; - гериатрические для больных с сопутствующими психоневрологическими заболеваниями; - родовые
1.10	Отделения (палаты), кабинеты для больных с гемобластозами и депрессиями кроветворения
1.11	Отделения (палаты), кабинеты, в которых основным методом лечения является длительное применение больших доз химиотерапевтических препаратов
1.12	<p>Рентгеновские, радиологические всех профилей и рентгенорадиологические отделы, отделения, лаборатории, группы и кабинеты.</p> <p>Отделения рентгеноударноволнового дистанционного дробления камней (ОРУДДК).</p> <p>Центры, отделения, кабинеты рентгенохирургических методов диагностики и лечения</p>
1.13	<p>Лаборатории, отделы, отделения по работе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - с живыми возбудителями инфекционных заболеваний (или больными животными); - с вирусами, вызывающими заболевания; - с агрессивными средами и химическими реагентами; - по исследованию потенциально инфицированных материалов (биологических жидкостей и тканей); - на микроскопах и полярископах с применением токсических иммерсионных жидкостей и иммерсионных объективов
1.14	Барокамеры и кессоны
1.15	Отделения (кабинеты): ультразвуковой диагностики и эндоскопические
1.16	Психотерапевтические кабинеты амбулаторно-поликлинических учреждений (подразделений)
1.17	<p>Подземные:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отделения (палаты) учреждений здравоохранения; - здравпункты, медпункты, в том числе в сооружениях метрополитена

1.18	<p>Должности в учреждениях здравоохранения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - врач-психиатр многопрофильной больницы на 1000 и более коек; - врач-эпидемиолог и помощник врача-эпидемиолога лечебно-профилактического учреждения; - персонал, предусмотренный в штате корпусов фракционирования белков и плазмы крови и в отделениях заготовки крови и ее компонентов станций переливания крови исключительно для работы по заготовке и хранению в замороженном состоянии компонентов крови и костного мозга; - медицинский персонал, работающий на лазерных установках; - специалисты, обслуживающие лазерные установки; - персонал физиотерапевтических отделений (кабинетов), бальнео- и грязелечебниц (отделений, кабинетов), предусмотренный для работы на генераторах УВЧ любой мощности (при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену); - обслуживание больных в помещениях сероводородных, сернистых и углесероводородных ванн и грязей; отпуска радоновых ванн, озокеритовых процедур; - работы в грязелечебницах; для подогрева и подвозки грязей, приготовления искусственной сероводородной воды; постоянного обслуживания помещений сероводородных, сернистых и углесероводородных и радоновых ванн; - обслуживание и текущий ремонт зданий, сооружений и оборудования, приборов физиотерапевтических лечебниц (отделений), оборудования подвалов, нагревательных приборов ванн зданий, насосных станций, смесителей и резервуаров, трубопроводов и оголовков буровых скважин сероводородных, сернистых и углесероводородных и радоновых ванн; - врач-стоматолог детский, врач-ортодонт и зубной врач детской стоматологической поликлиники (отделения, кабинета); - медицинский персонал лабораторий (отделов, отделений), предусмотренный для постоянной работы по постановке реакции иммобилизации бледных трепонем; - фармацевтический персонал аптек, кроме занятых исключительно отпуском лекарств без рецептов и других товаров аптечного ассортимента; - фармацевтический персонал контрольно-аналитических лабораторий, непосредственно выполняющий работу по анализу лекарственных средств; - медицинский дезинфектор; - фасовщицы и санитарки-мойщицы аптечных учреждений; - медицинский персонал приемных отделений стационаров лечебно-профилактических учреждений; - персонал централизованных стерилизационных
1.19	Персонал хосписов
	2. Рекомендуемый размер компенсационной выплаты не менее 25% от должностного оклада, ставки
2.1	Психиатрические (психоневрологические) и наркологические учреждения. Работники (кроме медицинского персонала) психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением
2.2	<p>Отделения, палаты, кабинеты для лечения психически больных и лиц, страдающих хроническим алкоголизмом и наркоманией:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 п. 2.1
2.5	Стационары кожно-венерологических диспансеров, подлежащие охране силами подразделений милиции
2.6	Учреждения (отделения, палаты) для больных с поражением спинного мозга, сопровождающимся параличом (парезом) нижних (или верхних и нижних) конечностей и расстройством функций тазовых органов

2.7	Лечебно-профилактические учреждения, в т.ч. санатории и дома ребенка, и их структурные подразделения, предназначенные для детей с поражением центральной нервной системы (с органическим поражением ЦНС) с нарушением психики
2.8	Патологоанатомические бюро (отделения, подразделения, институты). Отделения заготовки (консервации) трупных тканей, органов и крови
2.9	Бюро судебно-медицинской экспертизы
2.10	Варооперационные
2.11	Отделения (палаты) для: - ожоговых больных; - больных с острыми отравлениями; - неврологических больных с нарушением мозгового кровообращения; - недоношенных детей; - лечения больных с хирургическими гнойными заболеваниями и осложнениями всех профилей
2.12	Противотуберкулезные диспансеры, санатории и отделения (больниц, диспансеров и клиник) для лечения легочных больных
2.13	Персонал госпиталей и отделений для ветеранов войн и лиц, приравненных к ним по льготам, занятый непосредственно обслуживанием больных
2.14	Врачи и средний медицинский персонал участковой службы противотуберкулезных и кожно-венерологических учреждений (подразделений)
	3. Рекомендуемый размер компенсационной выплаты не менее 30% должностного оклада, ставки
3.1	Медицинский персонал психиатрических больниц (стационаров) 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 40% должностного оклада, ставки
4.1	Амбулаторные судебно-психиатрические экспертные комиссии; судебно-психиатрические экспертные отделения для лиц, не содержащихся под стражей; 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 60% должностного оклада, ставки
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. Работникам, занятым на работах с разными условиями вредности или опасности, предусмотренными в пунктах 1 и 2 Перечня (таблица 1), а также в подпунктах пункта 1 или подпунктах пункта 2, размер компенсационной выплаты устанавливается в размере до 40 процентов от должностного оклада (оклада), ставки.

В случаях когда учреждения здравоохранения (подразделения, должности) перечислены в нескольких пунктах или подпунктах раздела Перечня, размеры компенсационных выплат, установленных по каждому из оснований, не суммируются.

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.

3. Медицинским и другим работникам учреждений здравоохранения, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, деятельность которых связана с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, рекомендуется установить дополнительную компенсационную выплату в размере не менее 25 процентов должностного оклада, оклада по перечню, утверждаемому федеральным органом исполнительной власти в области здравоохранения совместно с заинтересованными министерствами и ведомствами.

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

Таблица 2

N п/п	Наименование учреждений, подразделений и должностей
	1. Рекомендуемый размер компенсационной выплаты не менее 15% от должностного оклада, ставки
1.1	Туберкулезные (противотуберкулезные) учреждения и структурные подразделения для больных туберкулезом, инфекционные стационары, отделения (кабинеты)
1.2	Отделения (группы, палаты, кабинеты) для лечения больных с применением методов гемодиализа, гемосорбции, плазмофереза, ультрафильтрации
1.3	Учреждения, отделения, палаты, кабинеты для кожно-венерологических больных
1.4	Стационары, отделения, палаты для гельминтологических больных
1.5	Учреждения, отделения, палаты, кабинеты, группы для детей с поражением центральной нервной системы с нарушением функций опорно-двигательного аппарата
1.6	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
1.7	Отделения (группы) анестезиологии-реанимации, отделения (палаты) реанимации и интенсивной терапии
1.8	Работа с живыми возбудителями (или зараженными животными) инфекционных, туберкулезных, грибковых и паразитарных заболеваний
1.9	Работа с трупным материалом
1.10	Работа с дезинфекционными, дезинсекционными и дератизационными средствами
1.11	Работа с аллергенами
1.12	Кессоны и барокамеры
1.13	Виварии (клиники животных) при работе с животными, зараженными инфекционными, туберкулезными, грибковыми и паразитарными заболеваниями
1.14	Токсикологические подразделения
1.15	Рентгеновские, радиологические всех профилей и рентгенорадиологические отделы, отделения, лаборатории, группы и кабинеты. Отделения рентгеноударно-волнового дистанционного дробления камней (ОРУДК). Центры, отделения, кабинеты по контрастным и внутрисердечным методам рентгенологического исследования
1.16	Музеи живых культур патогенных для человека микроорганизмов
1.17	Отделения (палаты), кабинеты для больных с гемобластозами и депрессиями кроветворения
1.18	Работы, связанные с фасовкой высокотоксичных и дезинфекционных веществ
1.19	Хирургические отделения (палаты) всех профилей стационаров, в т.ч. гравитационной хирургии крови
1.20	Уборка помещений научно-исследовательских подразделений, где производятся работы с живыми возбудителями (больными людьми или зараженными животными) инфекционных, грибковых и паразитарных заболеваний

1.21	Учреждения, отделения, палаты и кабинеты для онкологических больных
1.22	Отделения, группы, палаты: - родовые и для новорожденных детей в родильных домах, клиниках научно-исследовательских учреждений; - педиатрические для новорожденных детей
1.23	Отделения, кабинеты ультразвуковой диагностики, эндоскопические
1.24	Работа на лазерных установках и их обслуживание
1.25	Отделения, палаты, кабинеты, в которых основным методом лечения является длительное применение больших доз химиотерапевтических препаратов
1.26	Лаборатории, отделы, отделения при работе: - с живыми возбудителями инфекционных заболеваний (или больными животными); - с вирусами, вызывающими заболевания, а также при работе в эпидемических очагах инфекционных заболеваний; - с агрессивными средами и химическими реагентами; - по исследованию потенциально инфицированных материалов (биологических жидкостей и тканей); - на микроскопах и полярископах с применением токсических иммерсионных жидкостей и иммерсионных объективов
1.27	Персонал физиотерапевтических отделений, кабинетов, бальнео- и грязелечебниц (отделений), кабинетов, предусмотренный для: - обслуживания больных в помещениях сероводородных, сернистых и углекислотных ванн и грязей; - отпуска радоновых ванн, озокеритовых процедур; работы в грязелечебницах; для подогрева и подвозки грязей, приготовления искусственной сероводородной воды; постоянного обслуживания помещений сероводородных, сернистых, углекислотных и радоновых ванн; - оборудования и текущего ремонта зданий и сооружений; - приборов физиотерапевтических лечебниц (отделений); оборудования подвалов; - нагревательных приборов ванных зданий; - насосных станций, смесителей и резервуаров, трубопроводов и оголовков буровых скважин сероводородных, сернистых, углекислотных и радоновых ванн; - работы на генераторах УВЧ любой мощности (при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену)
1.28	Персонал, предусмотренный для работы по заготовке и хранению в замороженном состоянии компонентов крови и костного мозга отделений заготовки крови и ее компонентов
1.29	Работа на электронных микроскопах
1.30	Работа с промышленными ядами, токсическими веществами 1 и 2 классов опасности, а также веществами, обладающими установленными канцерогенными, мутагенными или аллергенными свойствами
1.31	Сывороточно-вакцинные производства (в том числе экспериментальные), за исключением занятых производством противокоревой сыворотки
	2. Рекомендуемый размер компенсационной выплаты не менее 25% 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	Отделения (палаты) для: - ожоговых больных; - больных с острыми отравлениями; - неврологических больных с нарушением мозгового кровообращения и наследственными заболеваниями; - недоношенных детей; - лечения больных с хирургическими гнойными заболеваниями и осложнением всех профилей
2.6	Подразделения туберкулезных (противотуберкулезных) учреждений, предназначенные для лечения и диагностики легочных больных
2.7	Варооперационные
2.8	Лаборатории гипнологии и психопрофилактики клиник научно-исследовательских учреждений (подразделений)
2.9	Вольеры и питомники для обезьян
2.10	Патологоанатомические отделения, подразделения; отделения заготовки (консервации) трупных тканей, органов и крови
	3. Рекомендуемый размер компенсационной выплаты не менее 30% от должностного оклада, ставки
3.1	Противолепрозные (лепрозные) научно-исследовательские учреждения и подразделения
	4. Рекомендуемый размер компенсационной выплаты не менее 60% от должностного оклада, ставки
4.1	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)
4.2	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 20% 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 персонала, руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих	Лечение и непосредственное 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**

1. Должностной оклад руководителя государственного учреждения, подведомственного Департаменту здравоохранения города Москвы, участвующего в реализации мероприятий по переходу медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы на систему оплаты труда, отличную от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

2. Коэффициент кратности относительно средней заработной платы устанавливается Департаментом здравоохранения города Москвы с учетом выполняемых учреждением задач, численности персонала и обслуживаемого контингента, других факторов, влияющих на сложность труда руководителя.

3. При расчете средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу, учитываются выплаты по должностным окладам, ставкам и выплаты стимулирующего характера работников (основного персонала) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю, произведенные за счет средств бюджетов всех уровней, а также за счет средств обязательного медицинского страхования. Выплаты компенсационного характера при расчете средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя не учитываются.

4. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления заработка, исчисленного на основе должностных окладов, ставок и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году, на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

5. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день

месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически отработавшие день на основании табеля учета рабочего времени работников.

Среднемесячная численность педагогических работников, для которых установлена норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, вне зависимости от фактического объема педагогической нагрузки исчисляется по правилам, предусмотренным для основного персонала, работающего на условиях полного рабочего дня.

Работник, работающий в учреждении на одной и более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель либо имеющий внутреннее совмещение профессий, должностей), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

7. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности категории работников, работавших на условиях неполного рабочего времени, производится в следующем порядке:

7.1. Исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

18 часов - на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе).

7.2. Затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7.3. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

8. В аналогичном порядке производится расчет среднего заработка в целом по учреждению за отчетный период (месяц, квартал и т.д.) для целей определения размеров оплаты труда руководителя учреждения.

9. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения за календарный год, предшествующий году установления заработка руководителя, его размер определяется Департаментом здравоохранения города Москвы.

10. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Приложение
к Порядку

МЕТОДИКА

ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Материальное стимулирование руководителя учреждения за счет бюджетных ассигнований, средств ОМС и приносящей доход деятельности осуществляется Департаментом здравоохранения города Москвы на основании оценки эффективности и результативности деятельности руководителя в следующем порядке:

1. За отчетный период производится расчет средней заработной платы основного персонала, и с помощью установленного в трудовом договоре размера кратности определяется общая плановая сумма оплаты труда руководителя за отчетный период (ОТ).

2. Определяется плановая переменная часть (ПЧ) оплаты труда руководителя как разность между общей суммой оплаты труда руководителя (ОТ) и постоянной частью заработной платы, к которой относятся должностной оклад, а также установленные компенсационные выплаты, выплаты за продолжительность непрерывной работы, за почетное звание, научную степень.

3. Производится оценка достижения плановых значений показателей эффективности и результативности работы руководителя учреждения. В ходе оценки показателей эффективности и результативности исчисляется коэффициент премирования (К).

3.1. Оценка эффективности деятельности руководителя государственного учреждения осуществляется на основании сравнительного анализа соответствия фактических значений показателей эффективности и результативности (ЭФ) установленным плановым значениям (ЭП) с учетом установленной весовой доли показателя (X).

3.2. Расчет коэффициента премирования производится по формуле:

$$K = \frac{\sum_{i=1}^n \text{ЭФ}_i}{\sum_{i=1}^n \text{ЭП}_i} \times X_i, \text{ где}$$

ЭФ_i - фактическое значение i-го показателя эффективности и результативности деятельности руководителя за отчетный период;

ЭП_i - плановое значение i-го показателя эффективности и результативности деятельности руководителя за отчетный период;

X_i - весовая доля i-го показателя эффективности и результативности деятельности руководителя.

Общая сумма весовых долей используемых показателей эффективности и результативности руководителя составляет 1.

3.3. Расчет суммы премии руководителя (П) осуществляется по формуле:

$$П = ПЧ \times K \times K_{\phi}, \text{ где:}$$

ПЧ - плановый размер переменной части оплаты труда руководителя за отчетный период;

K_П - коэффициент премирования, устанавливаемый в соответствии с пунктом настоящего 3.2 настоящей методики;

K_Ф - коэффициент фактически отработанного времени за отчетный период, рассчитываемый по формуле:

$$K_{\phi} = \frac{\text{ФОВ}}{Н_{РВ}}, \text{ где:}$$

ФОВ - фактически отработанное время (в часах или днях) за отчетный период;

Н_{РВ} - норма рабочего времени (в часах или днях) за отчетный период.

РВ

**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**

1. Повышение качества оказываемых услуг (положительная динамика достижений по показателям доступности государственных услуг, уровень удовлетворенности потребителя качеством государственных услуг - не менее 1,0).

2. Применение в работе современных форм и методов работы, использование достижений науки и передового опыта.

3. Участие в инновационной деятельности (наличие научных, методических разработок, рекомендаций, статей в отчетном квартале по отношению к показателям предыдущего отчетного периода, оптимальное значение устанавливается для каждого учреждения индивидуально в соответствии с планом развития).

4. Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность администрации и трудового коллектива государственного учреждения.

5. Прирост средней заработной платы медицинского, педагогического и прочего персонала государственного учреждения, участвующего в реализации мероприятий по переходу на систему оплаты труда, отличную от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы (далее - учреждение), в отчетном периоде по отношению к средней заработной плате работников учреждения, сложившейся в 2011 году (оптимальное значение устанавливается для каждого учреждения индивидуально).

6. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда, распределяемой по показателям результативности работы, от общего фонда оплаты труда учреждения (более 30 процентов).

7. Иные показатели качества и высоких результатов труда, свойственные профилю учреждения, его структурных подразделений, особенностям деятельности категорий работников.

**ФОРМА МОНИТОРИНГА РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ
ПО ПЕРЕХОДУ МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ НА СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА
(ДАЛЕЕ - НСОТ), ОТЛИЧНУЮ ОТ ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА МОСКВЫ**

Информация о штатной численности ЛПУ, действующей до введения НСОТ						Информация о штатной численности ЛПУ с введением НСОТ						Примечание
Штатная численность				Занятые должности	Физические лица	Штатная численность				Занятые должности	Физические лица	
Всего, в т.ч.	Основной персонал (утв. приказом Департамента)	АУП <***>	Прочий персонал (не медицинский)			Всего, в т.ч.	Основной персонал (утв. приказом Департамента)	АУП <***>	Прочий персонал (не медицинский)			
14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26

<*> Устанавливается коллективными договорами, соглашениями, 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.

<*> В графе 7 указывается фонд оплаты труда государственного учреждения на текущий год, утвержденный сметой расходов (для казенных учреждений) и планом финансово-хозяйственной деятельности (для бюджетных учреждений) с учетом бюджетных средств и средств ОМС;

в графах 8-11 указывается детализация фонда оплаты труда учреждения, сформированного в соответствии с методическими рекомендациями, утвержденными настоящим приказом.

<***> В графах 16-22 указывается штатная численность административно-управленческого персонала, к которому относятся: руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, заведующие филиалами, главная медицинская сестра, главный бухгалтер, заместители главного бухгалтера, руководители структурных подразделений общего (не медицинского) профиля.

**ФОРМА МОНИТОРИНГА РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ
ПО ПЕРЕХОДУ МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ НА СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА,
ОТЛИЧНУЮ ОТ ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА МОСКВЫ**

Наименование государственного учреждения

Форма 2

N п/п	Мероприятие	Планируемый срок исполнения	Фактический срок исполнения мероприятия	Номер и дата документа учреждения
1.	Подготовка проекта штатного расписания			
2.	Подготовка приказа о введении НСОТ			
3.	Утверждение штатного расписания учреждения			
4.	Заключение нового коллективного договора с профсоюзной организацией (советом трудового коллектива) в связи с переходом на НСОТ			
5.	Согласование с профсоюзной организацией введения НСОТ			

**ФОРМА МОНИТОРИНГА РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ
ПО ПЕРЕХОДУ МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ НА СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА,
ОТЛИЧНУЮ ОТ ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА МОСКВЫ**

Наименование государственного учреждения

Форма 3

N п/п	Информация о работниках	Уведомления		
		о предстоящих изменениях трудового договора и сохранении трудовых отношений	о предстоящих изменениях условий трудового договора и последующем увольнении в связи с отказом работника на работу в новых условиях в соответствии со ст. 77 ТК РФ	о предстоящем увольнении в связи с сокращением штатов
1.	Общее количество сотрудников, получивших уведомления			
2.	Количество сотрудников, получивших уведомления в основном учреждении			
3.	Количество сотрудников, получивших уведомления в филиалах учреждения			
4.	Количество сотрудников, не получивших уведомления			
5.	Количество отказов в получении уведомления с составлением акта об отказе (дополнительно высылаются основания отказа)			