

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
ГБУЗ «ТКБ № 3 ДЗМ»

_____ З.Ф.Александрова
« » _____ 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГБУЗ «ТКБ № 3 ДЗМ»

_____ А.Л.Собкин
« » _____ 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения города Москвы
«Туберкулезная клиническая больница № 3 имени профессора Г.А. Захарьина
Департамента здравоохранения города Москвы»

1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

НСОТ - новая система оплаты труда, отличная от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

ПКГ (профессиональные квалификационные группы) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Стимулирующие выплаты - виды выплат, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым работах с вредными и (или) опасными условиями труда; в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения города Москвы «Туберкулезная клиническая больница № 3 имени профессора Г.А. Захарьина Департамента здравоохранения города Москвы» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Правительства Москвы от 28 мая 2012 года № 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», приказом Департамента здравоохранения города Москвы от 26 декабря 2016 г. № 1033 «О внесении изменений в приказ Департамента здравоохранения города Москвы от 09.06.2012 N 531», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, содержащими нормы трудового права и регулирующими вопросы оплаты труда для работников здравоохранения.

2.1.1. Настоящее Положение включает в себя:

- общие условия и размеры оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения города Москвы «Туберкулезная клиническая больница № 3 имени профессора Г.А. Захарьина Департамента здравоохранения города Москвы» (далее - Учреждение, ГБУЗ «ТКБ № 3 ДЗМ»), включая размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- перечень видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия оплаты труда главного врача, его заместителей, главного бухгалтера, главной медицинской сестры;
- условия оплаты труда отдельных категорий работников.

2.2. Целями применения Положения являются:

- повышение качества медицинской помощи за счет усиления мотивации труда медицинских работников;
- улучшение показателей здоровья населения;
- повышение эффективности бюджетных и иных расходов на здравоохранение;
- улучшение уровня материальной обеспеченности работников, обеспечение притока квалифицированных кадров.

2.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и иными действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- профессиональных стандартов;
- мнения первичного выборного профсоюзного органа Учреждения.

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

3. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. ГБУЗ «ТКБ № 3 ДЗМ» самостоятельно формирует фонд оплаты труда на календарный год и определяет его структуру в общем объеме средств, получаемых из различных источников финансирования.

3.2. 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:

3.2.1. $\text{ФОТ}_{\text{до}} = \text{ФОТ}_{\text{оп}} + \text{ФОТ}_{\text{икп}} + \text{ФОТ}_{\text{нтп}} + \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}}$, где:

$\text{ФОТ}_{\text{оп}}$ - фонд оплаты труда основного персонала по должностным окладам;

$\text{ФОТ}_{\text{икп}}$ - фонд оплаты труда иных категорий медицинского (педагогического) персонала по должностным окладам;

$\text{ФОТ}_{\text{нтп}}$ - фонд оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок по должностным окладам;

$\text{ФОТ}_{\text{ауп}}$ - фонд оплаты труда административно-управленческого персонала по должностным окладам;

$\text{ФОТ}_{\text{пп}}$ - фонд оплаты труда прочего персонала (общеотраслевые должности служащих и профессии рабочих) по должностным окладам (окладам), при этом:

3.2.2. $\text{ФОТ}_{\text{до}} = \sum \text{ДО}_{\text{мин}} \times k$, где:

$\text{ДО}_{\text{мин}}$ - размер минимального должностного оклада для соответствующей профессиональной квалификационной группы;

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

3.2.3. $\text{ФОТ}_{\text{кв}} = \text{ВО} + \text{СУ}$, где:

$\text{ФОТ}_{\text{кв}}$ - фонд оплаты труда по компенсационным выплатам;

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

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

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

$\text{ФОТ}_{\text{св}} = \text{ФОТ} - (\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{кв}})$.

3.3. Фонд оплаты труда фиксируется в плане финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

3.4. При формировании фонда оплаты труда учитываются государственные гарантии по оплате труда, рекомендации Российской и Московской трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, утвержденные перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Штатное расписание ГБУЗ «ТКБ № 3 ДЗМ» разрабатывается Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и утверждается главным врачом, при этом доля фонда оплаты труда по должностным окладам и компенсационным выплатам распределяется в следующем соотношении:

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

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

4.2. Размеры должностных окладов работникам учреждения устанавливаются

главным врачом Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, с учетом квалификационных уровней в профессиональных квалификационных группах, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками руководителем учреждения.

4.3. Номенклатура должностей медицинских работников должна соответствовать номенклатуре должностей, утвержденной приказом Министерства здравоохранения РФ от 20.12.2012 г. № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников».

Наименование должностей профессий рабочих устанавливается с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕКТС), наименование должностей руководителей, специалистов и служащих с учетом единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

4.4. Размеры окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются главным врачом Учреждения в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности Учреждения за счет существующих источников финансирования.

Ответственность за расходование фонда оплаты труда возлагается на главного врача Учреждения.

4.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.6. 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 отдельно по каждой из должностей.

4.7. Должностной оклад работника Учреждения предусматривает фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат, формируется от рекомендуемого Департаментом здравоохранения города Москвы минимального должностного оклада, установленного по профессиональной квалификационной группе, с повышающим коэффициентом.

Минимальные должностные оклады по профессиональным квалификационным группам указаны в приложении № 1 к настоящему Положению.

4.8. Повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу работника, устанавливается по профессиональной квалификационной группе в зависимости от принадлежности к квалификационному уровню, специфики трудовой деятельности и других факторов.

4.9. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются учреждением самостоятельно и указаны в приложении № 1 к настоящему Положению.

4.10. Размеры должностных окладов работников закрепляются в трудовых договорах с конкретными работниками.

4.11. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

- минимальные должностные оклады по профессиональным квалификационным группам (приложение № 1 к настоящему Положению);
- повышающие коэффициенты к минимальным должностным окладам (приложение № 2 к настоящему Положению);
- условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения;

- условия оплаты труда отдельных категорий работников;
- выплаты компенсационного характера и критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера и критерии их установления.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ГЛАВНОГО ВРАЧА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Оплата труда (заработная плата) главного врача ГБУЗ «ТКБ № 3 ДЗМ» включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, которые устанавливаются Департаментом здравоохранения города Москвы в трудовом договоре.

5.2. Должностные оклады заместителям главного врача и главному бухгалтеру устанавливаются на 10-50 процентов ниже должностного оклада главного врача Учреждения:

- заместитель главного врача по медицинской части - 10%
- главный бухгалтер - 10%.
- заместитель главного врача по экономике - 10%
- заместитель главного врача по КЭР - 20%
- заместитель главного врача по эпидемиологической работе - 20%
- заместитель главного врача по медицинской части для работы по ГО и МР - 20%
- заместитель главного врача по технике - 20%
- заместитель главного врача по хозяйственным вопросам - 20%

5.3. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения в размере не более 80 процентов от предельного уровня средней заработной платы руководителя учреждения.

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

5.4. Условия оплаты труда главного врача, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, в соответствии с приказом Департамента здравоохранения города Москвы от 25 мая 2017 г. № 377 «Об отдельных вопросах оплаты труда руководителей государственных учреждений города Москвы, подведомственных Департаменту здравоохранения города Москвы», устанавливаются с учетом предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы главного врача, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников основного персонала учреждения, и определяются в следующем порядке:

5.4.1. Для главного врача учреждения предельный уровень соотношения размеров среднемесячной заработной платы и среднемесячной заработной платы работников основного персонала в кратности 8.

5.4.2. Для заместителей главного врача, главного бухгалтера учреждения предельный уровень соотношения размеров среднемесячной заработной платы и среднемесячной заработной платы работников основного персонала в кратности 6.

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

5.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от результатов деятельности и показателей эффективности работы как самого работника, так и учреждения в целом.

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

6.1. Установление должностных окладов медицинским работникам производится 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 в стационарах;

- врачи-анестезиологи-реаниматологи: отделений (групп) анестезиологии-реанимации стационаров больничных учреждений;

- врачи-хирурги (торакальные), врачи - травматологи-ортопеды, врачи-оториноларингологи (оперирующие);

- врачи - эндоскописты, осуществляющие лечебные мероприятия в стационаре;

- врачи-патологоанатомы;

6.2. Условия оплаты труда по должностям начальников отделов по общеотраслевым направлениям, не вошедшим в перечень 1-го квалификационного уровня ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня», приравниваются к условиям оплаты труда должностей руководителей отделов, включенных в указанный перечень.

6.3. Должностной оклад работника по должности главной медицинской сестры устанавливается на 10-50 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения:

- главная медицинская сестра - 30%.

6.4. Предельный уровень средней заработной платы главной медицинской сестры устанавливается руководителем учреждения в размере не более 70 процентов от предельного уровня средней заработной платы руководителя учреждения.

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

6.5. Выплаты стимулирующего характера главной медицинской сестре устанавливается в зависимости от результатов деятельности и показателей эффективности работы как самого работника, так и учреждения в целом.

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

6.7. Должностные оклады работникам по должностям, не включенным в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, по должностям, рекомендованным в профессиональных стандартах, а также по должностям в профессиональных квалификационных группах, не включенных в приложение к Рекомендациям приказа Департамента здравоохранения города Москвы от 26 декабря 2016 г. № 1033 «О внесении изменений в приказ Департамента здравоохранения города Москвы от 09.06.2012 N 531», устанавливаются в коллективном договоре.

6.8. Дежурства врачей осуществляется за пределами месячной нормы рабочего времени. Оплата дежурств врачей производится с учётом всех компенсационных выплат. Стимулирующая выплата за продолжительность непрерывной работы в учреждениях государственной системы здравоохранения к оплате дежурств не применяются.

7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

7.1. Работникам Учреждения в соответствии с приказом Департамента здравоохранения города Москвы от 26 декабря 2016 г. № 1033 «О внесении изменений в приказ Департамента здравоохранения города Москвы от 09.06.2012 N 531» могут осуществляться следующие компенсационные выплаты:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников.

7.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

7.4. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах всех источников формирования фонда оплаты труда и конкретизированы в трудовых договорах работников.

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

Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплата производится в размерах и по Перечню видов выплат компенсационного характера, утвержденному приказом Департамента здравоохранения города Москвы от 26 декабря 2016 г. № 1033 «О внесении изменений в приказ Департамента здравоохранения города Москвы от 09.06.2012 N 531» (приложение № 3 к настоящему Положению).

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

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

Работникам других подразделений, не предусмотренных Перечнем, привлекаемым для проведения консультаций, другой работы в Учреждении (подразделениях), указанных в Перечне, начисление компенсационных выплат производится за фактически отработанное время в особых условия.

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

7.7. Медицинским и другим работникам учреждения, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, деятельность которых связана с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, устанавливается дополнительная компенсационная выплата в размере не менее чем 25 процентов должностного оклада по Перечню, утвержденному приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 30.05.2003 N 225 "Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда" совместно с заинтересованными министерствами и ведомствами по результатам специальной оценки условий труда. (Приложение 5 к настоящему Положению).

Оплата производится за фактически отработанное время с учетом дополнительных выплат за работу в особых условиях труда. Конкретный перечень подразделений и должностей работников, к должностным окладам, заработной плате которых устанавливается дополнительная выплата в связи с наличием в их работе опасности инфицирования микобактериями туберкулеза, устанавливается коллективным договором

и (или) локальными нормативными актами с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа (представительного органа работников).

7.8. Размеры компенсационных выплат перечисленным ниже медицинским работникам устанавливаются в порядке и размерах, указанных в Рекомендованном перечне учреждений, подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам на компенсационную выплату в связи с особыми условиями труда (приложение № к Перечню видов выплат компенсационного характера):

- участвующим в оказании психиатрической помощи;
- осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека.

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

7.9.1. Выплата за работу в ночное время.

Работникам Учреждения доплата за работу в ночное время (с 22.00 час. до 06.00 час.) производится в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с учетом содержания и (или) пропорционально объёму дополнительной работы.

7.10. Размер компенсационных выплат за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в зависимости от степени секретности сведений, к которым работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях. Рекомендованный размер выплат - 20 процентов должностного оклада.

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

7.12. Если при проведении специальной оценки условий труда, по ее итогам рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

8.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующие выплаты молодым специалистам;
- стимулирующие выплаты за эффективность, высокие результаты и качество труда;
- стимулирующие выплаты за наличие квалификационной категории;
- стимулирующие выплаты за продолжительность непрерывной работы в учреждениях государственной системы здравоохранения;
- премии и иные стимулирующие выплаты, предусмотренные коллективным договором и (или) локальными нормативными актами учреждения:
- стимулирующие выплаты за почетное звание;
- стимулирующие выплаты за ученую степень;
- стимулирующие выплаты за владение автомобилем в городе Москве;

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

8.2. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором и (или) соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом (представительным органом работников) и конкретизированы в Коллективном договоре и (или) локальных нормативных актах учреждения в трудовых договорах работников.

Выплаты могут производиться при условии достаточной финансовой обеспеченности.

8.3. Стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический персонал", в возрасте до 35 лет в течение 3 первых лет работы в размере 20 % от должностного оклада (и 30% от должностного оклада, имеющим диплом с отличием), 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, а также о послевузовском образовании (интернатуре, ординатуре)*.

Статус молодого специалиста устанавливается однократно и сохраняется за работником в течение всего срока его действия независимо от перевода (перехода) работника из одного учреждения (структурного подразделения) в другое.

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

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

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

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

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

<*> 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.

8.4. Стимулирующие выплаты за эффективность, высокие результаты и качество труда:

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

8.4.2. Перечень показателей для установления стимулирующих выплат за эффективность, высокие результаты и качество труда для работников учреждения приводится [в приложении к положению](#).

8.4.3. Условия и порядок установления выплат за эффективность, высокие результаты и качество труда устанавливаются в коллективном договоре и (или) локальных нормативных актах учреждения ([приложение к положению](#)).

8.4.4. Целевые показатели по эффективности, высоким результатам и качеству

труда устанавливаются в зависимости от объема и качества предоставляемых услуг в рамках перевода работников на эффективный контракт.

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

8.4.5. Механизм распределения стимулирующих выплат конкретным работникам осуществляется на основе балльной оценки.

8.4.6. С целью распределения стимулирующих выплат оценку достижения установленных целевых показателей производится специально созданной комиссией.

Решение о размерах стимулирующих выплат работникам учреждения оформляется протоколом.

8.5. Стимулирующая выплата за наличие квалификационной категории.

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

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

Стимулирующая выплата за квалификационную категорию осуществляется в зависимости от выбора аттестационной комиссии на усмотрение главного врача. Стимулирующая выплата за квалификационную категорию осуществляется при выборе аттестационной комиссии Департамента здравоохранения города Москвы.

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

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

Выплата за наличие квалификационной категории начинается с даты издания приказа органом исполнительной власти, при котором создана аттестационная комиссия, ограничивается сроком, на который присвоена квалификационная категория и подтверждается наличием удостоверения, оформленного в соответствии с действующими требованиями.

При этом работник оформляет письменное заявление на имя главного врача с приложением копии документа о присвоении квалификационной категории. Оригинал удостоверения о присвоении квалификационной категории представляется в отдел кадров.

Выплата за наличие квалификационной категории для врачей - руководителей структурных подразделений производится при условии соответствия специальности, по которой работнику присвоена квалификационная категория, и профиля возглавляемого подразделения.

Руководителям структурных подразделений со средним медицинским образованием выплата за наличие квалификационной категории производится при наличии квалификационной категории по специальности среднего медицинского персонала, соответствующей профилю возглавляемого подразделения.

Заведующему аптекой - провизору квалификационная категория учитывается по специальности «Управление и экономика фармации».

Размер выплат за наличие квалификационной категории:

- за наличие второй квалификационной категории – 5% от должностного оклада;

- за наличие первой квалификационной категории – 10% от должностного оклада;
- за наличие высшей квалификационной категории – 15% от должностного оклада.

8.6. Стимулирующие выплаты за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливаются со дня достижения стажа, дающего право на выплату (увеличение размера выплаты), если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж, в следующих максимальных размерах:

8.6.1. В размере 10 процентов должностного оклада по истечении первых трех лет и 5 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 15 процентов должностного оклада. (Приложение 8 к настоящему Положению).

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

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

8.6.4. Стаж работы, дающий право на выплату надбавки за продолжительность непрерывной работы в размерах, предусмотренных в пунктах 16.1 и 16.2 приложения 3 к приказу Департамента здравоохранения города Москвы от 26 декабря 2016 г. № 1033 «О внесении изменений в приказ Департамента здравоохранения города Москвы от 09.06.2012 N 531», не прерывается в случае перехода на должности работников учреждений здравоохранения, работа в которых дает право на получение надбавок в размерах, предусмотренных в пунктах 16.1, 16.2 и 16.3 этого приказа.

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

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

8.7.1. С целью поощрения работников Учреждения, могут производиться выплаты премий итогам работы, к праздникам, юбилейным датам, а также иные виды премиальных выплат.

Премиальные выплаты могут производиться при наличии экономии фонда оплаты труда и в соответствии с локальными нормативными актами учреждения:

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

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. (Приложение 7 к настоящему Положению).

8.7.2. Стимулирующая выплата за почетное звание.

Стимулирующая выплата за почетное звание может устанавливаться для медицинского 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. Размер стимулирующей выплаты за почетное звание указан в таблице № 1:

Таблица № 1

Наименование стимулирующей выплаты	Размеры стимулирующей выплаты (в процентах к должностному окладу, ставке)
За почетные звания «Заслуженный врач», «Заслуженный работник здравоохранения», «Народный врач», награжденным отраслевыми нагрудными знаками отличия в области, соответствующей профилю деятельности работника	30 процентов

8.7.3. Стимулирующая выплата за ученую степень.

Стимулирующая выплата за ученую степень устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки работников. Размер стимулирующей выплаты за ученую степень таблице № 2:

Таблице № 2

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	20 процентов
за ученую степень кандидат наук	10 процентов

Назначение стимулирующей выплаты производится со дня представления работником соответствующих документов.

8.7.4. Стимулирующие выплаты за вождение автомобиля в городе Москве.

Водителям автотранспортных средств устанавливается стимулирующая выплата за вождение автомобиля в городе Москве 10 процентов от оклада, ставки.

8.7.5. Специалистам, работающим на селе, устанавливается доплата в размере 10 процентов от должностного оклада (оклада), ставки. (Приложение 4 к настоящему Положению).

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

8.9. Максимальным размером стимулирующие выплаты (в том числе премии) работникам не ограничены.

8.10. Размер стимулирующих выплат, устанавливаемых для каждого конкретного работника, предельными размерами не ограничивается.

8.11. Размеры и сроки действия стимулирующих выплат устанавливаются, изменяются и отменяются приказами главного врача.

8.12. Работникам, проработавшим неполный месяц, стимулирующие выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени.

8.13. Определение размера средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, осуществляется на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда (в том числе по соответствующим источникам финансирования) и фактических расходах на оплату труда за истекший период (в том числе по соответствующим источникам финансирования). При этом определяется сумма экономии фонда оплаты труда нарастающим итогом с начала года с учетом резерва средств на предстоящую оплату отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается 2 раза в месяц:
- с 8 по 10 число - оставшаяся часть заработной платы за вторую половину предыдущего месяца;

- с 23 по 25 число - аванс за первую половину текущего месяца.

9.2. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

9.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

9.5. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, установленного в городе Москве.

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

9.6. В случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до установленного в городе Москве минимального размера оплаты труда.

9.7. Размер минимальной заработной платы включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством РФ, и исполнившему свои трудовые обязанности (норма труда), включающую тарифную ставку (оклад) или оплату труда по безтарифной системе, а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147,151,152,153,154 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.7. Работникам Учреждения предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

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

9.7. Настоящее Положение распространяется на всех работников Учреждения.

9.8. Настоящее Положение подлежит пересмотру в случае принятия новых, либо внесения изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации и города Москвы, издания новых локальных нормативных актов Учреждения.

9.9. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются главным врачом и согласовываются с первичным выборным профсоюзным органом Учреждения.

9.10. Во всем, что касается заработной платы и что не предусмотрено нормами настоящего Положения, необходимо руководствоваться трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

соглашениями, коллективным договором, трудовыми договорами, локальными нормативными актами.

9.11. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

9.12. Положение об оплате труда работников, ГБУЗ «ТКБ № 3 ДЗМ» является приложением к Коллективному договору и подлежит согласованию с первичным выборным профсоюзным органом.

9.13. Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляет главный врач.

9.14. Приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников ГБУЗ «ТКБ № 3 ДЗМ»

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, дающее право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы до 45 процентов должностного оклада:

- старший врач станций (отделений) скорой медицинской помощи;
- врачи, средний и младший медицинский персонал и водители, в том числе состоящие в штате автотранспортных предприятий, выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездных реанимационных гематологических бригад;
- врачи, средний и младший медицинский персонал и водители выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (станций санитарной авиации);
- врачи выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшие на должности главного врача станции скорой медицинской помощи и его заместителя, заведующих отделениями, подстанциями скорой медицинской помощи, а также работники из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшие на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи;
- врачи, средний и младший медицинский персонал хосписов, центра паллиативной медицины;
- постоянно действующих передвижных медицинских отрядов в районах Крайнего

Севера и приравненных к ним местностях;

- время обучения в клинической ординатуре по профилю "Лепра";
- работники противолепрозных (лепрозных) учреждений (подразделений);
- работники противочумных учреждений (подразделений);
- врачи и средний медицинский персонал расположенных в сельской местности: участковых больниц и амбулаторий, в том числе линейных; больниц, входящих в состав окружных медицинских центров и медицинских центров, подведомственных Минздраву России; домов-интернатов всех типов;

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

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

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

- средний медицинский персонал фельдшерско-акушерских пунктов;
- заведующий и старшая медицинская сестра терапевтических и педиатрических отделений поликлиник, а также врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый, медицинская сестра участковая терапевтических и педиатрических территориальных участков;

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

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

- врачи пунктов (отделений) медицинской помощи на дому;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в т.ч.

учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля;

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

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

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

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения и социальной защиты населения не превысил одного года.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

6. Стаж работы сохраняется:

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

6.1. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;
- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;
- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пунктах 1-3 Порядка, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;
- со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов Госсанэпиднадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей, дирекций по обеспечению деятельности государственных учреждений здравоохранения;
- после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;
- со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

6.2. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и должностей, указанных в пунктах 1-3 Порядка, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;
- после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в пунктах 1-3 Порядка.

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

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

6.3. Не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;
- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения);
- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, не считая времени переезда.

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

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

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

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

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

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

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

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

- занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения.

6.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

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

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

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

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

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