



**ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ АЛТАЙ**

**АЛТАЙ РЕСПУБЛИКАНЫН
БАШКАРУЗЫ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ЈӨП

от 16 февраля 2022 г. № 34

г. Горно-Алтайск

О реализации пилотного проекта по установлению системы оплаты труда отдельных категорий работников казенных учреждений здравоохранения Республики Алтай, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Алтай

Правительство Республики Алтай **п о с т а н о в л я е т :**

1. Реализовать в 2022-2023 годах пилотный проект по установлению системы оплаты труда отдельных категорий работников казенных учреждений здравоохранения Республики Алтай, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Алтай (далее - пилотный проект).

2. Утвердить прилагаемые:

а) Положение по установлению системы оплаты труда отдельных категорий работников казенных учреждений здравоохранения Республики Алтай, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Алтай, участвующих в пилотном проекте;

б) перечень казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Алтай, участвующих в реализации пилотного проекта по установлению системы оплаты труда отдельных категорий работников казенных учреждений здравоохранения Республики Алтай, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Алтай (далее - Перечень).

3. Установить, что на период реализации пилотного проекта действие постановления Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 г. № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай» не распространяется на казенные

учреждения здравоохранения Республики Алтай, подведомственные Министерству здравоохранения Республики Алтай, указанные в Перечне.

4. Финансовое обеспечение расходных обязательств Республики Алтай, связанных с реализацией настоящего Постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке законом Республики Алтай о республиканском бюджете Республики Алтай на очередной финансовый год и на плановый период на обеспечение выполнения функций казенных учреждений здравоохранения Республики Алтай, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Алтай, в части оплаты труда работников.

5. Настоящее Постановление вступает в силу через 10 дней после дня его официального опубликования.

Глава Республики Алтай,
Председатель Правительства
Республики Алтай



О.Л. Хорохордин

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Алтай
от 16 февраля 2022 г. № 34

ПОЛОЖЕНИЕ
по установлению системы оплаты труда отдельных категорий работников
казенных учреждений здравоохранения, подведомственных
Министерству здравоохранения Республики Алтай

1. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда медицинских, фармацевтических, педагогических работников, работников, предоставляющих социальные услуги, работающих в казенных учреждениях здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Алтай (далее соответственно – Положение, работники, учреждения, Министерство), участвующих в пилотном проекте по установлению системы оплаты труда отдельных категорий работников казенных учреждений здравоохранения Республики Алтай, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Алтай.

2. Система оплаты труда работников включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Алтай, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
государственных гарантий по оплате труда;
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

4. Размер (оклада) должностного оклада работника, надбавки, повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый с работником.

5. Оплата труда работников, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6. Оплата труда работника, занятого на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, по которой работник осуществляет профессиональную деятельность в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

8. Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

10. Наименования должностей служащих, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94, наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Профессиональные стандарты в части требований к квалификации работника применяются поэтапно на основе утвержденных им с учетом мнения представительного органа работников планов по организации применения профессиональных стандартов.

11. Штатное расписание ежегодно утверждается правовым актом учреждения в пределах предельной численности работников, установленной Правительством Республики Алтай, а также в пределах бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Алтай, предусмотренных на оплату труда работников.

II. Определение размеров окладов (должностных окладов) по группам должностей работников

12. Размеры окладов (должностных окладов) работников определяются по группам должностей работников путем умножения расчетной величины на коэффициенты дифференциации окладов (должностных окладов) с учетом сложности труда (далее - коэффициенты дифференциации) и округления до целого рубля в сторону увеличения.

13. Расчетная величина для определения окладов (должностных окладов) работников устанавливается в размере 5500 рублей.

14. Для установления окладов (должностных окладов) работников применяются следующие группы должностей и коэффициенты дифференциации:

а) группы должностей медицинских и фармацевтических работников и коэффициенты дифференциации:

Группа должностей	Наименование должности	Коэффициент дифференциации
1.	Санитар, сестра-хозяйка	1,0
2.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	1,07
3.	Инструктор-дезинфектор; инструктор по гигиеническому воспитанию; медицинский статистик; инструктор по трудовой терапии; медицинская сестра стерилизационной; младший фармацевт; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор	1,19
4.	Гигиенист стоматологический; инструктор по лечебной физкультуре; помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по общей гигиене, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача-эпидемиолога); помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая	1,24
5.	Медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра патронажная; медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; зубной техник; медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант); медицинская сестра по реабилитации; медицинская сестра по косметологии; рентгенлаборант	1,32
6.	Медицинская сестра участковая	1,35
7.	Акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра - анестезист; зубной врач; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики, фельдшер-нарколог	1,39
8.	Старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник); заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения; заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра)	1,47
9.	Врач - стажер	1,53
10.	Медицинские работники - специалисты с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, (*) врач - лаборант	1,58
11.	Врачи-специалисты, оказывающие первичную медико-санитарную помощь (*), врачи специалисты (**)	1,64
12.	Врачи-специалисты стационарных подразделений медицинских организаций (***)	1,75
13.	Врач-фтизиатр участковый; врач-психиатр (детский, подростковый) участковый, врач-психиатр-нарколог участковый	1,82
14.	Врачи-специалисты отделений хирургического профиля	1,86

	стационаров медицинских организаций, старший врач; врач-анестезиолог-реаниматолог; врач-патологоанатом; врач-судебно-медицинский эксперт	
15.	Заведующий структурным подразделением (****) (отделом, отделением, лабораторией); начальник структурного подразделения (отдела; отделения; лаборатории)	1,98
16.	Заведующий отделением хирургического профиля стационаров (судебно-медицинской экспертизы)	2,14

(*) Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 12, 13 группам должностей;

(**) Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 12, 13, 14 группам должностей);

(***) Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 15 группе должностей);

(****) Кроме заведующих структурными подразделениями, отнесенных к 16 группе должностей;

б) группа должностей работников, предоставляющих социальные услуги, и коэффициенты дифференциации:

Группа должностей	Наименование должности	Коэффициент дифференциации
1.	Специалист по профессиональной ориентации инвалидов, специалист по физиологии труда, специалист по социальной работе, инструктор методист по лечебной физкультуре, биолог, медицинский психолог, специалист по реабилитации инвалидов, судебный эксперт (эксперт-биохимик)	1,58;

в) группа должностей педагогических работников и коэффициенты дифференциации:

Группа должностей	Наименование должности	Коэффициент дифференциации
1.	Младший воспитатель	1,06
2.	Музыкальный руководитель	1,35
3.	Инструктор-методист; социальный педагог; тренер-преподаватель	1,39
4.	Воспитатель, педагог - психолог	1,42
5.	Педагог-библиотекарь (библиотекарь); старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	1,45.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

15. Работникам в зависимости от условий труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда;

б) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других

условиях, отклоняющихся от нормальных);

в) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

г) за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, коэффициент за работу в безводных местностях, коэффициент за работу в высокогорных районах, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

16. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями устанавливается:

а) повышенная оплата труда работникам казенного учреждения здравоохранения Республики Алтай «Психиатрическая больница», казенного учреждения здравоохранения Республики Алтай «Специализированный дом ребенка для детей с органическим поражением центральной нервной системы с нарушением психики», участвующим в оказании психиатрической помощи в этих учреждениях, в размере 25% оклада (должностного оклада);

б) повышенная оплата труда работникам казенного учреждения здравоохранения Республики Алтай «Противотуберкулезный диспансер», участвующим в оказании противотуберкулезной помощи в этом учреждении, в размере 40 % оклада (должностного оклада);

в) повышенная оплата труда работникам казенного учреждения здравоохранения Республики Алтай «Бюро судебно-медицинской экспертизы», работа которых в этом учреждении связана с трупами (трупным материалом), в размере 25% оклада (должностного оклада);

г) повышенная оплата труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

17. Перечень должностей работников, указанных в подпунктах «а» - «в» пункта 16 настоящего Положения, утверждается правовым актом учреждения по согласованию с представительным органом работников.

18. Работникам, указанным в подпункте «а» пункта 16 настоящего Положения, при оказании психиатрической помощи:

больным туберкулезом (работе с материалом, содержащим микобактерии туберкулеза) дополнительно устанавливается повышенная оплата труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в размере 15% части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы по оказанию медицинской помощи, непосредственному обслуживанию больного туберкулезом (работы с материалом, содержащим микобактерии туберкулеза);

ВИЧ-инфицированным и работе с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, дополнительно устанавливается повышенная оплата труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в размере 35% части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы по оказанию медицинской помощи, непосредственному обслуживанию ВИЧ-инфицированного и работы с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека.

19. Работникам, указанным в подпункте «б» пункта 16 настоящего Положения, при оказании противотуберкулезной помощи ВИЧ-

инфицированным и работе с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, дополнительно устанавливается повышенная оплата труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в размере 20% части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы по оказанию медицинской помощи, непосредственному обслуживанию ВИЧ-инфицированного и работы с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека.

20. Работникам, указанным в подпункте «в» пункта 16 настоящего Положения:

при работе с материалом (трупным материалом), содержащим микобактерии туберкулеза, дополнительно устанавливается повышенная оплата труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливается в размере 15% части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы с материалом (трупным материалом), содержащим микобактерии туберкулеза;

при работе с материалом (трупным материалом), содержащим вирус иммунодефицита человека, дополнительно устанавливается повышенная оплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в размере 35% части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы с материалом (трупным материалом), содержащим вирус иммунодефицита человека.

21. В целях исполнения пунктов 18 - 20 настоящего Положения:

расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году исходя из продолжительности рабочей недели;

в учреждении ведется отдельный учет рабочих часов работников, указанных в подпунктах «а»-«в» пункта 16 настоящего Положения.

22. Повышенная оплата труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается работникам, за исключением работников, указанных в подпунктах «а» - «в» пункта 16 настоящего Положения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочих местах с учетом мнения представительного органа работников. Размеры повышения оплаты труда за указанные условия не должны быть ниже установленного трудовым законодательством минимального размера повышения оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда.

Повышенная оплата работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда выплачивается работникам, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным либо опасным условиям труда.

Классы (подклассы) условий труда на рабочих местах устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень конкретных работ, рабочих мест и размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, включаются в локальные нормативные правовые акты учреждения или коллективный договор одновременно с мероприятиями по улучшению условий труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда.

Если по итогам оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанного повышения оплаты труда не производится.

23. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) в зависимости от условий труда устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) доплата за совмещение профессий (должностей), которая устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

б) оплата сверхурочной работы, которая составляет за первые два часа такой работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

в) повышенная оплата за работу в ночное время, которая производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час такой работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году исходя из продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с

учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором;

г) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, которая производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, путем установления доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

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

в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада) за каждый день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час такой работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году исходя из продолжительности рабочей недели.

Расчет части оклада (должностного оклада) за день такой работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих дней в соответствующем календарном году.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором;

д) доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, которая устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер такой доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

е) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, определенной трудовым договором, которая устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер такой доплаты устанавливается по соглашению сторон

трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

24. Работникам, имеющим документально подтвержденный доступ на законных основаниях к сведениям, составляющим государственную тайну, и постоянно работающим с такими сведениями согласно должностным (функциональным) обязанностям, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) в пределах размеров и порядке, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», а также в соответствии с разъяснением о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, являющимся приложением к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. № 408н «О порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

25. Конкретные размеры районного коэффициента, коэффициента за работу в безводных местностях, коэффициента за работу в высокогорных районах и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и условия их применения устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством.

26. Решение о введении соответствующих выплат компенсационного характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, при этом размеры этих выплат не могут быть ниже тех, что установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета иных выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу (должностному окладу).

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

27. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за работу в сельских населенных пунктах;
- надбавка за выслугу лет;
- премия по итогам работы (за месяц, за квартал, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ.

28. Выплаты за качество выполняемых работ:
надбавка за наличие квалификационной категории;
персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается медицинским работникам, работникам, занятым предоставлением социальных услуг, и педагогическим работникам, которым по результатам квалификационного экзамена присвоена квалификационная категория.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается на период действия квалификационной категории в размере:

10% оклада (должностного оклада) – при наличии второй квалификационной категории;

20% оклада (должностного оклада) – при наличии первой квалификационной категории;

30% оклада (должностного оклада) – при наличии высшей квалификационной категории.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не может превышать 2,8.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размеру принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу).

Выплата по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носит стимулирующий характер.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

29. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается отдельным категориям руководителей (за исключением руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) и специалистов учреждения, работающих и проживающих в сельских населенных пунктах, в размере 25 % оклада (должностного оклада).

Перечень руководителей и специалистов, которым устанавливается надбавка за работу в сельских населенных пунктах, закрепляется в коллективном договоре, а при его отсутствии - в локальном нормативном акте учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

30. Работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении, или в зависимости от общего количества лет, проработанных в других учреждениях, подведомственных Министерству, по специальности, по которой работник осуществляет свою профессиональную деятельность в учреждении, устанавливается надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 до 3 лет – 5% оклада (должностного оклада);
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10% оклада (должностного оклада);
- при выслуге лет свыше 5 лет – 15% оклада (должностного оклада).

31. При установлении премии по итогам работы (за месяц, за квартал, год) в учреждении одновременно могут быть введены несколько видов премий за разные периоды работы (премия по итогам работы за месяц, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год).

Размеры и условия выплаты премий по итогам работы, период, за который выплачивается премия, устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в том числе премий по итогам работы - на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплата премии по итогам работы производится по решению руководителя учреждения по представлению руководителей структурных подразделений (или уполномоченных руководителем учреждения лиц), отвечающих за организацию работы премируемых работников, в пределах лимитов бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Алтай, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Размер премии по итогам работы определяется в процентах к окладу (должностному окладу) работника либо в абсолютном размере. Премии по итогам работы не ограничены максимальными размерами.

32. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении государственными наградами Российской Федерации;

- поощрении Главой Республики Алтай, Председателем Правительства Республики Алтай, Правительством Республики Алтай, Государственным Собранием - Эл Курултай Республики Алтай, в том числе награждении государственными наградами Республики Алтай;

- поощрении ведомственными наградами, в том числе награждении почетной грамотой, нагрудным знаком, присвоении почетного звания, объявлении благодарности.

V. Порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат

33. Из фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь по письменному заявлению работника, единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Алтай, предусмотренных на оплату труда работников.

34. Выплаты, указанные в пункте 33 настоящего Положения, осуществляются на основании правового акта учреждения. Наименования указанных выплат, условия и порядок их осуществления устанавливаются в соответствующем положении, утверждаемом локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

35. Районный коэффициент, коэффициент за работу в безводных местностях, коэффициент за работу в высокогорных районах, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, на материальную помощь и единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам не начисляются.

УТВЕРЖДЕН
постановлением Правительства
Республики Алтай
от 16 февраля 2022 г. № 34

ПЕРЕЧЕНЬ

**казенных учреждений здравоохранения Республики Алтай,
подведомственных Министерству здравоохранения Республики Алтай,
участвующих в реализации пилотного проекта по установлению системы
оплаты труда отдельных категорий работников этих казенных учреждений**

1. Казенное учреждение здравоохранения Республики Алтай «Бюро судебно-медицинской экспертизы».

2. Казенное учреждение здравоохранения Республики Алтай «Врачебно-физкультурный диспансер».

3. Казенное учреждение здравоохранения Республики Алтай «Психиатрическая больница».

4. Казенное учреждение здравоохранения Республики Алтай «Противотуберкулезный диспансер».

5. Казенное учреждение здравоохранения Республики Алтай «Специализированный дом ребенка для детей с органическим поражением центральной нервной системы с нарушением психики».

6. Казенное учреждение здравоохранения Республики Алтай «Станция переливания крови».
