

26534

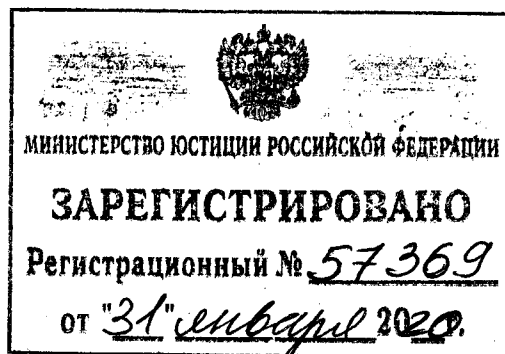


МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**П Р И К А З**

«20» декабря 2019 г. № 26534

г. Москва



**Об утверждении Примерного положения  
об оплате труда работников федеральных  
государственных бюджетных учреждений,  
находящихся в ведении Министерства  
иностраннх дел Российской Федерации,  
по виду экономической деятельности  
«Деятельность в области здравоохранения»**

В соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; 2017, № 47, ст. 6985), п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства иностранных дел Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения».

2. Рекомендовать руководителям федеральных государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства иностранных дел Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения» привести системы оплаты труда в соответствие с Примерным положением об оплате

№ 1777

труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства иностранных дел Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения», утвержденным настоящим приказом.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на генерального директора Министерства иностранных дел Российской Федерации.

МИНИСТР

 С.ЛАВРОВ

Утверждено приказом  
Министерства иностранных дел  
Российской Федерации  
от « 20 » декабря 2019 г.  
№ 26534

**Примерное положение  
об оплате труда работников федеральных государственных  
бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства  
и иностранных дел Российской Федерации, по виду экономической  
деятельности «Деятельность в области здравоохранения»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» с целью определения системы оплаты труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства иностранных дел Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения» (далее – учреждение здравоохранения) и включает в себя:

порядок и условия оплаты труда работников учреждения здравоохранения, в том числе рекомендуемые размеры повышающих и персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения здравоохранения, его заместителей и главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда работников учреждения здравоохранения.

2. Настоящее Примерное положение носит рекомендательный характер и разработано для учета при подготовке учреждением здравоохранения положения об оплате труда работников учреждения здравоохранения.

3. Фонд оплаты труда работников учреждения здравоохранения формируется исходя из объема субсидий из федерального бюджета на обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Заработная плата работников учреждения здравоохранения предельными размерами не ограничивается. Месячная заработная плата работника учреждения здравоохранения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, № 26, ст. 2729; 2018, № 53, ст. 8407).

5. При изменении системы оплаты труда заработная плата работников учреждения здравоохранения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без

учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Руководитель учреждения здравоохранения вправе принимать решение об увеличении оплаты труда работников учреждения здравоохранения в пределах установленного фонда оплаты труда.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения здравоохранения

7. Система оплаты труда работников учреждения здравоохранения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081) с изменениями, внесенными приказами

Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Минюстом России 21 января 2009 г., регистрационный № 13145) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714), и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

г) Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (зарегистрирован Минюстом России 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080) с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Минюстом России 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

д) Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников учреждения здравоохранения.

8. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения здравоохранения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения здравоохранения с учетом номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 14 февраля 2008 г. № 100н (зарегистрирован Минюстом России 21 января 2009 г., регистрационный № 13147);

Федерации от 20 декабря 2012 г. № 1183н «Об утверждении номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников» (зарегистрирован Минюстом России 18 марта 2013 г., регистрационный № 27723) с изменениями, внесенными приказом Минздрава России от 1 августа 2014 г. № 420н (зарегистрирован Минюстом России 14 августа 2014 г., регистрационный № 33591).

9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения здравоохранения устанавливаются руководителем учреждения здравоохранения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы и на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам:

медицинских и фармацевтических работников, а также работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, – в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрирован Минюстом России 27 сентября 2007 г., регистрационный № 10190) с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 20 ноября 2008 г. № 657н (зарегистрирован Минюстом России 4 декабря 2008 г., регистрационный № 12795), от 2 августа 2011 г. № 861н (зарегистрирован Минюстом России 1 сентября 2011 г., регистрационный № 21728), приказом Минтруда России от 3 марта 2017 г. № 233н (зарегистрирован Минюстом России 28 марта 2017 г., регистрационный № 46149) и приказом Минздравсоцразвития России от 31 марта 2008 г. № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и

предоставления социальных услуг» (зарегистрирован Минюстом России 9 апреля 2008 г., регистрационный № 11481) с изменениями, внесенными приказом Минтруда России от 3 марта 2017 г. № 233н (зарегистрирован Минюстом России 28 марта 2017 г., регистрационный № 46149);

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих – в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Минюстом России 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858) с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован Минюстом России 20 января 2009 г., регистрационный № 13140);

работников образования – в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован Минюстом России 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731) с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 23 декабря 2011 г. № 1601н (зарегистрирован Минюстом России 31 января 2012 г., регистрационный № 23068);

работников культуры, искусства и кинематографии – в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован Минюстом России 1 октября 2007 г., регистрационный № 10222);

работников физической культуры и спорта – в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп



должностей работников физической культуры и спорта» (зарегистрирован Минюстом России 21 марта 2012 г., регистрационный № 23559);

общеотраслевых профессий рабочих – в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован Минюстом России 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861) с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 12 августа 2008 г. № 417н (зарегистрирован Минюстом России 20 августа 2008 г., регистрационный № 12150), а также в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

10. По должностям работников учреждения здравоохранения, не включенным в профессиональные квалификационные группы, наименования которых соответствуют единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональным стандартам, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников учреждения здравоохранения в зависимости от сложности труда данных работников учреждения здравоохранения.

11. В положении об оплате труда работников учреждения здравоохранения предусматриваются конкретные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по соответствующим должностям и профессиям.

12. В положении об оплате труда работников учреждения здравоохранения рекомендуется устанавливать персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам) по

занимаемым должностям.

При определении размера персонального повышающего коэффициента рекомендуется учитывать уровень профессиональной подготовки работника учреждения здравоохранения, сложность, важность и срочность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента на определенный срок и его размере принимается руководителем учреждения здравоохранения в отношении конкретного работника учреждения здравоохранения.

Применение персональных повышающих коэффициентов по занимаемой должности не образует нового оклада (должностного оклада) и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего характера, а также выплат компенсационного характера.

Размер выплат по персональным повышающим коэффициентам определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

13. Работникам учреждения здравоохранения, замещающим должности медицинских работников (далее - медицинские работники), рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

а) за ученую степень кандидата (доктора) наук или за почетное звание: за ученую степень кандидата медицинских (фармацевтических или химических) наук или почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации» - 0,10;

за ученую степень доктора медицинских (фармацевтических или химических) наук или почетное звание «Народный врач СССР» - 0,15;

б) за квалификационную категорию:

медицинским работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,3;

медицинским работникам, имеющим первую квалификационную категорию - 0,25;

медицинским работникам, имеющим вторую квалификационную категорию - 0,2.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается медицинским работникам, прошедшим аттестацию, на срок действия квалификационной категории в порядке, установленном приказом Минздрава России от 23 апреля 2013 г. № 240н «О Порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории» (зарегистрирован Минюстом России 5 июля 2013 г., регистрационный № 29005), с изменениями, внесенными приказом Минздрава России от 8 июля 2019 г. № 494н (зарегистрирован Минюстом России 31 июля 2019 г., регистрационный № 55466).

14. Работникам учреждения здравоохранения, замещающим должности работников культуры, искусства и кинематографии, рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам) за почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» - 0,10.

15. Работникам учреждения здравоохранения, замещающим должности работников физической культуры и спорта, рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам) за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР», за спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР

международного класса», «Гроссмейстер СССР» – 0,10.

16. В положении об оплате труда работников учреждения здравоохранения рекомендуется предусматривать для работников образования повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) за квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам) за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, на срок действия квалификационной категории в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408).

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию составляет:

педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,5;

педагогическим работникам, имеющим первую квалификационную категорию - 0,4.

17. В соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 31, ст. 4805) для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников учреждения здравоохранения определяется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, № 8, ст. 757;

2015, № 1, ст. 262).

Медицинским работникам учреждения здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, продолжительность работы по совместительству определяется постановлением Правительства Российской Федерации от 12 ноября 2002 г. № 813 «О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 46, ст. 4595).

18. Условия оплаты труда работников учреждения здравоохранения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенной в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 49, ст. 6909; 2015, № 39, ст. 5401), в котором конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки работников учреждения здравоохранения.

19. Работникам учреждения здравоохранения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Примерного положения.

20. Работникам учреждения здравоохранения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Примерного положения.

### III. Выплаты компенсационного характера

21. Работникам учреждения здравоохранения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

22. Оплата труда работников учреждения здравоохранения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2013, № 52, ст. 6986) минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждения здравоохранения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

23. Руководителю учреждения здравоохранения рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

24. В соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) работникам учреждения здравоохранения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Соглашение о совмещении рекомендуется оформлять локальным актом с указанием совмещаемой должности (профессии), содержания и объема дополнительной работы, размера доплаты в рублях или процентном отношении к окладу (ставке) по занимаемой должности (профессии), а также срока, на который она устанавливается.

25. В соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 25, ст. 3594) сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. 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.

26. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работников учреждения здравоохранения устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 25, ст. 3594).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не

менее чем в двойном размере:

работникам учреждения здравоохранения, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам учреждения здравоохранения, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника учреждения здравоохранения, 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.

27. В соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст. 3640) минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов)



составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

28. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения здравоохранения, трудовым договором и не могут быть ниже таких выплат, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

#### IV. Выплаты стимулирующего характера

29. Работникам учреждения здравоохранения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

30. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении здравоохранения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения здравоохранения.

В отношении каждого работника учреждения здравоохранения необходимо уточнить и конкретизировать в трудовом договоре

(дополнительном соглашении к трудовому договору) показатели и критерии оценки эффективности его деятельности, установить зависимость размера вознаграждения от достижения индивидуальных и коллективных результатов труда.

31. Примерный перечень показателей эффективности деятельности работников учреждения здравоохранения приведен в приложении к настоящему Примерному положению.

32. Финансирование выплат стимулирующего характера может осуществляться как за счет средств федерального бюджета, так и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

33. Выплату стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать работникам учреждения здравоохранения в виде надбавки:

- за интенсивность и напряженность работы;
- за особый режим работы;
- за добросовестное выполнение должностных обязанностей;
- за выполнение особо важных и сложных заданий (работ);
- за участие и личный вклад работника учреждения здравоохранения в обеспечение выполнения и реализацию мероприятий, задач, поставленных перед учреждением здравоохранения;
- за обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения здравоохранения;
- иные достижения, характеризующиеся высокими показателями.

34. Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения здравоохранения.

Решение об установлении надбавки к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения здравоохранения персонально в отношении конкретного работника.

С учетом фактических результатов работы и при снижении интенсивности труда ранее установленный работнику учреждения здравоохранения размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным нормативным актом учреждения здравоохранения.

35. Работникам учреждения здравоохранения рекомендуется устанавливать следующие надбавки, учитывающие качество выполняемых работ и их размеры:

за профессиональное мастерство (работникам учреждения здравоохранения из числа рабочих) - 0,2;

за соблюдение сроков и обеспечение надлежащего качества выполнения работ - 0,3;

за наличие у водителей автомобиля квалификации второго класса - 0,1;

за наличие у водителей автомобиля квалификации первого класса - 0,2.

36. Работникам учреждения здравоохранения может быть установлена надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.

37. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения здравоохранения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, полугодие, год).

При премировании по итогам работы учитываются показатели эффективности деятельности работников учреждения здравоохранения, указанные в трудовом договоре.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается по итогам выполнения особо важных и ответственных работ.

38. Выплата премий производится по решению руководителя учреждения здравоохранения:

руководителям структурных подразделений учреждения здравоохранения и иным работникам учреждения здравоохранения, непосредственно подчиненным руководителю учреждения здравоохранения;

руководителям структурных подразделений учреждения здравоохранения, подчиненным заместителю руководителя учреждения здравоохранения, по представлению заместителя руководителя учреждения здравоохранения;

остальным работникам учреждения здравоохранения, занятым в структурных подразделениях, по представлению руководителя структурного подразделения учреждения здравоохранения.

39. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера утверждаются положением о премировании работников учреждения здравоохранения или положением об оплате труда работников учреждения здравоохранения.

#### V. Условия оплаты труда руководителя учреждения здравоохранения, его заместителей и главного бухгалтера

40. Заработная плата руководителя учреждения здравоохранения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

41. Условия оплаты труда руководителя учреждения здравоохранения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного

(муниципального) учреждения» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958; 2018, № 47, ст. 7262).

Размер должностного оклада руководителя учреждения здравоохранения устанавливается МИД России в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения здравоохранения.

42. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждения здравоохранения устанавливаются в размерах на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения здравоохранения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения здравоохранения устанавливаются в локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения представительного органа работников учреждения здравоохранения.

43. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством Российской Федерации, выплачиваются руководителю учреждения здравоохранения в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения здравоохранения при наличии оснований, предусмотренных законодательством Российской Федерации, производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Примерного положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

44. Руководителю учреждения здравоохранения выплата

стимулирующего характера (премия по итогам работы за год) выплачивается по решению МИД России, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и показателей эффективности деятельности учреждения здравоохранения и его руководителя.

45. Руководителю учреждения здравоохранения на основании решения МИД России могут производиться иные выплаты, предусмотренные главой VI настоящего Примерного положения.

46. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения здравоохранения выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с главой IV настоящего Примерного положения.

47. Решение о выплатах стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения здравоохранения принимается руководителем учреждения здравоохранения.

#### VI. Другие вопросы оплаты труда работников учреждения здравоохранения

48. Работникам учреждения здравоохранения может оказываться материальная помощь в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения здравоохранения.

49. Материальная помощь может выплачиваться работнику учреждения здравоохранения на основании заявления работника (в том числе в связи со смертью близких родственников, уходом в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, болезнью работника, тяжелым материальным положением) и приложения соответствующих документов.

50. Материальная помощь работникам учреждения здравоохранения может выплачиваться как за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения здравоохранения, так и за счет экономии по фонду оплаты труда.

51. Работникам учреждения здравоохранения при наличии средств по

фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград МИД России).

Приложение  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
федеральных государственных бюджетных  
учреждений, находящихся в ведении  
Министерства иностранных дел Российской  
Федерации, по виду экономической  
деятельности «Деятельность в области  
здравоохранения», утвержденному  
приказом Министерства иностранных дел  
Российской Федерации  
от 20 декабря 2019 г. № 26534

**Примерный перечень  
показателей эффективности деятельности  
работников федеральных государственных бюджетных учреждений,  
находящихся в ведении Министерства иностранных дел Российской  
Федерации, по виду экономической деятельности «Деятельность в области  
здравоохранения»**

**1. Показатели эффективности деятельности работников учреждения  
здравоохранения, замещающих должности, отнесенные к  
профессиональным квалификационным группам должностей медицинских  
и фармацевтических работников и работников, занятых в сфере  
здравоохранения и предоставления социальных услуг**

Повышение качества лечебно-профилактической работы

Повышение профессиональной квалификации

Прохождение аттестации на соответствие занимаемой должности

Расширение объемов и видов лечебно-диагностических услуг

Освоение новых методов оказания лечебно-диагностических услуг

Удовлетворенность качеством оказания медицинской помощи

Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии

Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений

Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов

Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима



Отсутствие дефектов в оформлении медицинской документации, соблюдение сроков предоставления отчетности

Соответствие качества медицинской помощи установленным требованиям (в том числе соблюдение сроков обследования пациента, объема и своевременности диагностических и лечебных мероприятий)

Отсутствие замечаний к качеству медицинских и санаторно-курортных услуг

Отсутствие дефектов качества медицинской помощи по результатам

проверок врачебной комиссии, вышестоящих и контрольно-надзорных органов

Отсутствие обоснованных жалоб на качество, объем оказания медицинской помощи

Обеспечение интенсивного, непрерывного и качественного наблюдения за пациентами

Выполнение врачебных назначений, ухода за пациентами, подготовки пациентов к исследованиям

Выполнение функций по сопровождению и транспортировке пациентов

Охват взрослого населения диспансерным наблюдением

Повышение эффективности профилактики заболеваний

Пропаганда здорового образа жизни

Проведение профилактических осмотров

Оперативное оказание первой медицинской помощи

Высокое качество выполнения работ

## 2. Показатели эффективности деятельности работников учреждения здравоохранения, замещающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования

### Показатели эффективности деятельности педагогических работников

Повышение работником профессиональной квалификации

Организация (участие) физкультурно-оздоровительных, спортивных, культурно-развлекательных мероприятий

Прохождение аттестации на соответствие занимаемой должности

Повышение работником профессиональной квалификации

Высокое качество выполнения работ

Инициативность деятельности

3. Показатели эффективности деятельности работников учреждения здравоохранения, замещающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Внедрение современных механизмов управления

Использование новых эффективных технологий в процессе работы

Своевременная подготовка отчетной документации

Соблюдение сроков и порядка представления планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения здравоохранения, бюджетной, статистической и иной отчетности

Обеспечение бесперебойной работы техники и оборудования

Соблюдение исполнительской дисциплины

Инициативность деятельности

Высокое качество подготовки документов

Повышение работником профессиональной квалификации

4. Показатели эффективности деятельности работников учреждения здравоохранения, замещающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Проведение самостоятельной творческой работы (в том числе программы, встречи)

Участие в организации и проведении культурно-досуговых мероприятий (в том числе концертах, конкурсах)

Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, в общем числе детей (процентов)

Средняя посещаемость культурно-досуговых мероприятий (процентов)

Использование новых эффективных технологий в процессе работы

Повышение работником профессиональной квалификации

Прохождение аттестации на соответствие занимаемой должности

Развитие имиджа учреждения здравоохранения

Высокое качество выполнения работ

Инициативность деятельности

5. Показатели эффективности деятельности работников учреждения здравоохранения, замещающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта

Участие в организации и проведении спортивных мероприятий

Количество детей, привлекаемых к участию в спортивных мероприятиях, в общем числе детей (процентов)

Средняя посещаемость спортивных мероприятий (процентов)

Использование новых эффективных технологий в процессе работы

Повышение работником профессиональной квалификации

Прохождение аттестации на соответствие занимаемой должности

Высокое качество выполнения работ

Инициативность деятельности

6. Показатели эффективности деятельности работников учреждения здравоохранения, замещающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей общеотраслевых профессий рабочих

Обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем

Использование новых эффективных технологий в процессе работы

Повышение работником профессиональной квалификации

Высокое качество выполнения работ

Инициативность деятельности