

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
ГБУ РО «КДЦ» г. Таганроге



СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК
ГБУ РО «КДЦ» г. Таганроге



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения ростовской области «Консультативно-диагностический центр» в г. Таганроге (ГБУ РО «КДЦ» в г. Таганроге)

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 №222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», постановлением Правительства Ростовской области от 19.10.2015 №41 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области» в целях сохранения кадрового потенциала и усиления материальной заинтересованности работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Консультативно-диагностический центр» в г. Таганроге (далее – ГБУ РО «КДЦ» в г. Таганроге) в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

2. Система оплаты труда работников ГБУ РО «КДЦ» в г. Таганроге включает в себя:

2.1 Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам. Размер должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливается в зависимости от сложности труда.

2.2 Условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) и критерии их установления.

2.3 Условия оплаты труда главного врача, заместителей главного врача и главного бухгалтера.

3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда.

4. В порядке исключения лица (кроме медицинских и фармацевтических работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

5. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда за счет средств обязательного медицинского страхования и иных источников, не запрещенных

законодательством Российской Федерации.

6. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

7. Фонд оплаты труда на очередной финансовый год формируется в пределах объемов средств по территориальной программе ОМС, планируемых на возмещение затрат учреждения на оказание медицинских услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала, перечень должностей которых утвержден приложением №1 к настоящему Положению, в фонде оплаты труда ГБУЗ «КДЦ» не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания с Управлением здравоохранения г.Таганрога.

9. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации) не включается дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемая в порядке совмещения профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, а так же повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, 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.

11. При введении новых систем оплаты труда и их изменении (совершенствовании) заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть 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.

12. В случае если у работника возникает право изменения размера оплаты труда в зависимости от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, и при наступлении у работника такого права в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Раздел 1. Порядок и условия оплаты труда работников ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге

1.1. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

1.2. Должностные оклады медицинским и фармацевтическим работникам устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

1.2.1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Санитарка; сестра-хозяйка	9 102,00

* Наименования должностей «санитарка», замещаемых лицами мужского пола, именуются соответственно «санитар».

1.2.2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Медицинский дезинфектор; медицинский регистратор; медицинский статистик; медицинская сестра стерилизационной	12 687,00
2	2-й квалификационный уровень	Лаборант; рентгенолаборант	14 731,00
3	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; медицинский лабораторный техник; фельдшер-лаборант	15 469,00
4	4-й Квалификационный уровень	Акушерка; медицинская сестра процедурной	16 206,00
5	5-й квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра,)**	16 987,00

* 4 - й квалификационный уровень распространяется на медицинских сестер отделений гемодиализа, эндоскопического отделения (кабинета), осуществляющего лечебные мероприятия в стационаре.

** 5 - й квалификационный уровень распространяется на средних медицинских

работников – руководителей структурных подразделений (не поименованных в 5 - м квалификационном уровне).

Наименования должностей «акушерка», «медицинская сестра», замещаемых лицами мужского пола, именуются соответственно «акушер», «медицинский брат (медбрат)».

1.2.3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Врач-стажер	19 679,00
2	2-й квалификационный уровень	Врачи-специалисты *;	20 239,00

* Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 - му и 4 – му квалификационным уровням.

Врачи-специалисты, работающие в лечебно-диагностических и вспомогательных структурных подразделениях (клинико-диагностических лабораториях, отделениях функциональной диагностики, кабинетах ультразвуковой диагностики, организационно-методических отделах и т.д.), относятся ко 2 - му квалификационному уровню.

** Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 4 - му квалификационному уровню.

Размеры должностных окладов, предусмотренные по должности врача-стажера, устанавливаются в случае, когда врачи имеют перерыв в работе по специальности более 5 лет либо изменяют профиль специальности и переходят на другую должность, требующую специальной подготовки и квалификации, на период прохождения в установленном порядке специализации с целью получения специальных знаний, умений и навыков, необходимых для самостоятельной работы в новой должности, и удостоверения о получении соответствующей квалификации.

1.2.4. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений здравоохранения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением * (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.); начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.) I-II группы по оплате труда руководителей	24 578,00

* Кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров.

1.2.5. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	2-й квалификационный уровень	Биолог	20 239,00

1.2.6. Размер должностного оклада главной медицинской сестре устанавливается на 45 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

1.3. Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

1.3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Агент по снабжению; кассир; секретарь-машинистка; статистик	8 703,00

1.3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Администратор; техник	9 578,00
2	2-й квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий складом. Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	10 061,00
3	4-й квалификационный уровень	Механик. Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11 067,00

1.3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер; ; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); специалист по кадрам; специалист по охране труда; экономист; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по финансовой работе	11 067,00
2	2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11 612,00
3	3-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12 189,00
4	4-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	12 797,00

1.3.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Начальник отдела кадров; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; руководитель службы охраны труда I – III группы по оплате труда руководителей	14 814,00

1.3.5. Размер должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливается в зависимости от сложности труда.

1.4. Ставки заработной платы общепромышленных профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»

1.4.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; дезинфектор; кастелянша; кладовщик; подсобный рабочий; слесарь (всех наименований); уборщик служебных помещений; уборщик территории; штукатур; электромонтер (всех наименований) 1-го квалификационного разряда 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда	7 155,00 7 572,00 8 013,00
2	2-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	ставка устанавливается на один квалификационный разряд выше

1.4.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; слесарь (всех наименований); штукатур; электрогазосварщик; электромонтер (всех наименований) 4-го квалификационного разряда 5-го квалификационного разряда	8 508,00 9 002,00

1.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5-15 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

1.6. С учетом условий труда, специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера,

предусмотренные Разделом 2 настоящего Положения.

1.7. Специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Разделом 3 настоящего Положения.

Раздел 2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. В соответствии с видами компенсационных выплат, определенными постановлением Правительства Ростовской области от 19.10.2015 №41 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области», в ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

2.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее 0,04 от должностного оклада (ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем с учетом мнения Профсоюзного комитета работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель учреждения принимает 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.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются в соответствии с Таблицей №1.

Таблица №1

Размеры оплаты труда работников ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Подразделение	Наименование должности (специальности, категории работника)	Размер повышающего коэффициента к окладу
1	Отделение ультразвуковой диагностики	-заведующий отделением	0,15
		-врач ультразвуковой диагностики	0,15
		-старшая медсестра	0,15
		-медицинская сестра	0,15
2	Эндоскопическое отделение	-заведующий отделением	0,15
		- врач-эндоскопист	0,15
		- медицинская сестра	0,15

		- старшая медсестра	0,15
3	Клинико-диагностическая лаборатория	- заведующий лабораторией - врач – клинической лабораторной диагностики -врач-лаборант -биолог -фельдшер-лаборант -медицинский лабораторный техник - лаборант -санитар	0,15 0,15 0,15 0,15 0,15 0,15 0,15
4	Стерилизационная	- медицинский дезинфектор - медицинская сестра	0,15 0,15
5	Рентгеновское отделение	-заведующий отделением -врач-рентгенолог -рентгенолаборант	0,15 0,15 0,15
6	Процедурный кабинет	-медицинская сестра процедурной	0,15
7	Хозяйственный отдел	-водитель автомобиля	0,15

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

2.3. Выплаты компенсационного характера работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

2.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) рассчитанного за час работы.

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или за 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 за час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

При установлении доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада, ставки заработной платы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.3.6. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.3.7. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации и областным нормативно правовым актом.

2.4. Размеры и условия выплат компенсационного характера включаются в трудовой договор работника.

2.5. Размер компенсационных выплат определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) на коэффициент (процент) доплаты.

2.6. Средства на компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. В соответствии с видами стимулирующих выплат, определенными постановлением Правительства Ростовской области от 19.10.2015 №41 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области», в ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге устанавливаются следующий Перечень стимулирующих выплат:

- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.2. Выплата за качество выполняемых работ.

Выплата за качество выполняемых работ в размере до 2,0 устанавливается работникам ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности.

Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- работникам учреждения – руководителем ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге;
- руководителю ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге – Министерством здравоохранения Ростовской области.

Для установления выплаты за качество выполняемых работ конкретному работнику руководитель структурного подразделения подает ходатайство с указанием размера надбавки с приложением показателей деятельности работника, согласно Таблице №2. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера рассматривает ходатайство и оформляет решение комиссии протоколом. Надбавка конкретному работнику утверждается приказом главного врача.

Таблица №2

Показатели деятельности работников

Заведующий отделением, врачам всех наименований:

Показатель	Целевое значение	Размер надбавки к должностному окладу, переведенный в коэффициент
Перевыполнение норм нагрузки	Перевыполнение плана оказываемых услуг, посещений	До 100 баллов
Интенсивность труда	Отсутствие замечаний	До 100 баллов
Выполнение дополнительной работы (срочная работа или работа не входящая в должностные обязанности и пр.)	Своевременно и качественно	До 100 баллов
Выполнение работы временно отсутствующего работника	Своевременно и качественно	До 100 баллов
Применение в практике современных методов лечения и диагностики	Качество и отсутствие жалоб	До 100 баллов
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний	-
Письменные замечания, выговор от руководства МБУЗ «КДЦ», письменные жалобы от пациентов	Отсутствие замечаний, жалоб	-
Максимальное количество баллов		До 200 баллов
		/ 100
Итого коэффициент		До 2,00

Главная медицинская сестра, старшая медицинская сестра:

Показатель	Целевое значение	Размер надбавки к должностному окладу, переведенный в коэффициент
Выполнение дополнительной работы (срочная работа или работа не входящая в должностные обязанности и пр.)	Своевременно и качественно	До 100 баллов
Интенсивность труда	Отсутствие замечаний	До 100 баллов
Ведение автоматизированного не персонифицированного учета медикаментов	Отсутствие замечаний своевременная сдача отчета	До 100 баллов
Выполнение работы временно отсутствующего работника	Своевременно и качественно	До 100 баллов
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний	-
Письменные замечания, выговор от руководства МБУЗ «КДЦ», письменные жалобы от пациентов	Отсутствие замечаний, жалоб	-
Максимальное количество баллов		До 200 баллов
		/ 100
Итого коэффициент		До 2,0

Средний медицинский персонал:

Показатель	Целевое значение	Размер надбавки к должностному окладу, переведенный в коэффициент
Перевыполнение норм нагрузки	Перевыполнение плана оказываемых услуг	До 100 баллов
Интенсивность труда	Отсутствие замечаний	До 100 баллов
Выполнение дополнительной работы (срочная работа или работа не входящая в должностные обязанности и пр.)	Своевременно и качественно	До 100 баллов
Выполнение работы временно отсутствующего работника	Своевременно и качественно	До 100 баллов
Участие внутриучрежденческих комиссиях	Член комиссии	До 30 баллов
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний	-
Письменные замечания, выговор от руководства МБУЗ «КДЦ»,	Отсутствие замечаний, жалоб	-

письменные жалобы от пациентов		
Максимальное количество баллов		До 200 баллов
		/ 100
Итого коэффициент		До 2,0

Общеполитический не медицинский персонал, бухгалтерия, отдел кадров, контрактная служба, планово-экономический отдел, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин

Показатель	Целевое значение	Размер надбавки к должностному окладу, переведенный в коэффициент
Выполнение дополнительной работы (срочная работа или работа не входящая в должностные обязанности и пр.)	Своевременно и качественно	До 100 баллов
Интенсивность труда	Отсутствие замечаний	До 100 баллов
Ведение электронного документооборота. Обеспечение сохранности документов, находящихся в делопроизводстве.	Отсутствие замечаний	До 75 баллов
Выполнение работы временно отсутствующего работника	Отсутствие замечаний	До 100 баллов
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний	-
Письменные замечания, выговор от руководства МБУЗ «КДЦ», письменные жалобы от пациентов	Отсутствие замечаний, жалоб	-
Максимальное количество баллов		До 200 баллов
		/ 100
Итого коэффициент		До 2,0

Информационно-вычислительный отдел, отдел медицинской техники

Показатель	Целевое значение	Размер надбавки к должностному окладу, переведенный в коэффициент
Выполнение дополнительной работы (срочная работа или работа не входящая в должностные обязанности и пр.)	Своевременно и качественно	До 100 баллов
Интенсивность труда	Отсутствие замечаний	До 100 баллов
Срочное устранение неполадок и ремонт оборудования	Качественно В минимальный срок	До 100 баллов

Выполнение работы временно отсутствующего работника	Отсутствие замечаний	До 100 баллов
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний	-
Письменные замечания, выговор от руководства МБУЗ «КДЦ», письменные жалобы от пациентов	Отсутствие замечаний, жалоб	-
Максимальное количество баллов		До 200 баллов
		/ 100
Итого коэффициент		До 2,0

Хозяйственный отдел
(кроме оператора электронно-вычислительных и вычислительных машин)

Показатель	Целевое значение	Размер надбавки к должностному окладу, переведенный в коэффициент
Выполнение дополнительной работы (срочная работа или работа не входящая в должностные обязанности и пр.)	Своевременно и качественно	До 100 баллов
Оперативное устранение аварийных ситуаций, обеспечение бесперебойной работы всех систем жизнеобеспечения	Качественно и в короткий срок	До 100 баллов
Оперативность выполнения дополнительных работ	Качественно и в срок	До 100 баллов
Интенсивность труда	Отсутствие замечаний	До 100 баллов
Выполнение работы временно отсутствующего работника	Отсутствие замечаний	До 100 баллов
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний	-
Письменные замечания, выговор от руководства МБУЗ «КДЦ», письменные жалобы от пациентов	Отсутствие замечаний, жалоб	-
Максимальное количество баллов		До 200 баллов
		/ 100
Итого коэффициент		До 2,0

Главный врач совместно с комиссией по распределению выплат стимулирующего характера, по представлению руководителей структурных подразделений имеет право снизить размер или лишить работника надбавки за упущения в работе или ухудшение показателей работы.

Размер выплаты за качество выполняемых работ определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на коэффициент.

Применение выплаты за качество выполняемых работ не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы).

Выплата за качество выполняемых работ к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год) в течение соответствующего календарного года.

Средства на осуществление выплаты за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год. Выплата производится из фонда оплаты труда по ОМС и средств от приносящей доход деятельности.

3.3. Выплата за стаж непрерывной работы

Для обеспечения стабильности кадрового состава работникам ГБУ РО «КДЦ» в г. Таганроге устанавливается выплата за стаж непрерывной работы к должностному окладу.

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Тип учреждения (структурного подразделения)	Категория работников которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу	Размер коэффициента
1	Учреждения здравоохранения	Медицинский и прочий персонал, руководитель учреждения, заместитель руководителя, главный бухгалтер при непрерывной работе в учреждениях здравоохранения: от 3 до 5 лет свыше 5 лет	0,08 0,12

Применение выплаты за стаж непрерывной работы не образует нового оклада (ставки) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы).

Порядок исчисления срока непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы определяется приказом Министерством здравоохранения Ростовской области от 17.11.2022 № 2001 «О порядке исчисления срока непрерывной работы».

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому).

3.4. Выплата за выслугу лет.

Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях в следующих размерах:

стаже работы от 1 года до 5 лет – 0,08;

стаже работы от 5 до 10 лет – 0,12;

стаже работы от 10 до 15 лет – 0,16;

стаже работы свыше 15 лет – 0,24.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского и прочего персонала в учреждениях здравоохранения, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени надбавка устанавливается в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим разделом.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Порядок определения стажа для установления выплаты за выслугу лет к должностному окладу (ставке заработной платы) по учреждению (структурному подразделению) определяется согласно Приложения №3 настоящего Положения.

3.5. При определении размера выплаты за стаж непрерывной работы и за выслугу лет применяется сводный коэффициент. Сумма сводного коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) медицинских работников и прочего персонала, главного врача, заместителей главного врача и главного бухгалтера за стаж непрерывной работы и за выслугу лет не может превышать размер сводного коэффициента – 0,24.

В случае превышения размера сводного коэффициента производится корректировка размера повышающего коэффициента за стаж непрерывной работы до установленного размера сводного коэффициента.

3.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге предусматривается премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год, выплачиваемая с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемая на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда работников ГБУЗ «КДЦ».

Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с нормативным правовым актом Министерства здравоохранения Ростовской области.

Премирование заместителей главного врача и главного бухгалтера производится в соответствии Разделом 4 настоящего Положения.

Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением о премировании работников ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге, согласно Приложения № 4 настоящего Положения.

3.7. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплата за квалификацию медицинским работникам;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- выплата за классность водителям автомобиля;
- доплата за совокупный объем услуг по ОМС;
- доплата за совокупный объем платных услуг;
- доплата за специализированную помощь.

3.8. Выплата за квалификацию медицинским работникам.

В целях стимулирования медицинских работников ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге к повышению профессиональной квалификации и компетенции устанавливается выплата за квалификацию.

Устанавливаются следующие размеры выплаты за квалификацию медицинским работникам:

- при наличии второй квалификационной категории – 0,10;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,15;

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,20.

Решение об установлении выплаты за квалификацию принимается руководителем ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Квалификационная категория учитывается при установлении выплаты за квалификацию при работе по специальности, по которой работнику присвоена квалификационная категория.

Врачам – руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Главной медицинской сестре квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала.

Выплата за квалификацию устанавливается сроком на пять лет при присвоении квалификационной категории, со дня вынесения решения аттестационной комиссией (согласно дате приказа органа, при котором создана данная комиссия).

В случае отказа работника от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

Выплата за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности.

Выплата за квалификацию определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности на размер выплаты за квалификацию.

Выплата за квалификацию предусматривается при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.9. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

- ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной работе и работе, выполняемой по совместительству – 15 процентов от должностного оклада.

- ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной работе и работе, выполняемой по совместительству – 10 процентов от должностного оклада.

- почетного звания «народный» – 15 процентов от должностного оклада, «заслуженный» – 10 процентов от должностного оклада по основной работе и работе, выполняемой по совместительству;

- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – 5 процентов от должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук, надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак), выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

3.10. Выплата за классность водителям автомобилей всех типов: имеющим 1-й класс - в размере 23 процентов, 2-й класс – в размере 9 процентов от ставки заработной платы

за фактически отработанное время в качестве водителя.

3.11. Доплата за совокупный объем услуг по ОМС.

Работникам ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге за счет средств предусмотренных по фонду оплаты труда в плане финансово-хозяйственной деятельности (с учетом выполнения объемов медицинских услуг по территориальной программе ОМС) производится доплата за совокупный объем услуг по ОМС.

Доплата за совокупный объем услуг по ОМС начисляется ежемесячно при наличии экономии фонда оплаты труда после выплаты гарантированной заработной платы, доплаты за специализированную помощь, премий и выплат не имеющих систематического характера.

Доплата за совокупный объем услуг по ОМС распределяется между структурными подразделениями ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге комиссией по распределению выплат стимулирующего характера и оформляется протоколом, в соответствии с Приложением № 5 настоящего Положения.

Размер доплаты за совокупный объем услуг по ОМС каждого работника определяется на основании выполнения показателей эффективности деятельности работников ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге, установленных Приложением №6 настоящего Положения.

Доплата за совокупный объем услуг по ОМС не устанавливается в следующих случаях:

- выполнение объемов медицинских услуг по территориальной программе ОМС ниже 80%;
- наличия дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

3.12. Доплата за совокупный объем платных услуг.

Работникам ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге производится доплата за совокупный объем платных услуг за счет средств от приносящей доход деятельности (включая оказание услуг по программе добровольного медицинского страхования) в соответствии с Приложением № 8 настоящего Положения.

3.13. Доплата за специализированную помощь.

За оказанную медицинскую помощь в амбулаторных условиях работникам консультативного отделения и кабинета охраны зрения детей производится доплата за специализированную помощь, за счет средств, предусмотренных по фонду оплаты труда в плане финансово-хозяйственной деятельности по ОМС.

Доплата за специализированную помощь выплачивается врачам-специалистам и специалистам со средним медицинским образованием.

Доплата начисляется ежемесячно при наличии экономии фонда оплаты труда после выплаты гарантированной заработной платы.

Решение о выплате доплаты конкретному работнику определяется на основании выполнения коллективного показателя деятельности работников структурного подразделения:

- выполнение установленных объемов медицинской помощи по территориальной программе ОМС не менее 80%;

Индивидуального:

- отсутствие обоснованных жалоб от пациентов;
- соблюдение положений Кодекса профессиональной этики и деонтологии;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов.

Решение оформляется протоколом комиссией по распределению выплат стимулирующего характера.

Начисление доплаты за специализированную помощь производится на основании приказа главного врача.

Доплата за специализированную помощь не начисляется и не выплачивается в следующих случаях:

- выполнение объемов медицинских услуг по территориальной программе ОМС ниже 80%;
- наличия дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

Сумма доплаты, приходящаяся на отделение в текущем месяце, определяется путем суммирования посещений выполненными врачами-специалистами по ОМС за данный период времени умноженные на цену единицы медицинской услуги по данному профилю и умноженные на коэффициент доплаты за специализированную помощь. Коэффициент доплаты за специализированную помощь по амбулаторно-поликлиническому посещению специалистов для взрослых составляет 0,25, за специализированную помощь по амбулаторно-поликлиническому посещению специалистов для детей 0,2.

Сумма доплаты за специализированную помощь распределяется в следующем порядке:

- 75% на оплату труда врачам-специалистам;
- 25% оплату труда специалистам со средним медицинским образованием.

Сумма доплаты каждого врача-специалиста определяется произведением стоимости одного посещения на количество посещений, выполненных конкретным сотрудником с учетом выполнения показателей деятельности. Сумма доплаты каждого специалиста со средним медицинским образованием производится за фактически отработанное время с учетом объема выполненных работ и определяется произведением стоимости 1 балла коэффициента трудового участия на количество баллов трудового участия с учетом выполнения показателей деятельности.

3.14. Для отдельных работников, участвующих в реализации целевых городских программ, могут устанавливаться стимулирующие выплаты на период их действия.

Раздел 4. Условия оплаты труда главного врача ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

4.1. Заработная плата главного врача, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размер должностного оклада главного врача устанавливается на основе отнесения ГБУЗ «КДЦ» к квалификационной группе в зависимости от группы по оплате труда руководителей и регулируется приказом Министерства здравоохранения Ростовской области от 17.11.2022 №2002 «Об утверждении порядка установления должностных окладов руководителям государственных учреждений здравоохранения».

В соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 19.10.2015 №41 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области», ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге относится ко второй группе по оплате труда руководителей.

На основании проведенных мероприятий по увеличению должностных окладов медицинских работников установленных на основе профессиональных квалификационных групп, в соответствии с минимальными размерами, определенными таблицей № 1 «Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ» Примерного положения по оплате

труда, без учета увеличения (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работникам медицинских организаций, произведенных по решению органа местного самоуправления по увеличению (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работникам муниципальных учреждений Города Таганрога, главному врачу устанавливается должностной оклад в размере 24 190 рублей в порядке, определенном приказом.

№ п/п	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
1	Учреждения здравоохранения II группы по оплате труда руководителей	24 190,00

4.3. Размеры должностных окладов заместителей главного врача по медицинской работе, по экономическим вопросам и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя, а должностной оклад заместителя главного бухгалтера – на 10 процентов ниже оклада главного бухгалтера. Размер должностного оклада заместителя главного врача по хозяйственным вопросам устанавливается на 13 процентов ниже должностного оклада руководителя.

4.4. Главному врачу, его заместителям-врачам устанавливается выплата к должностному окладу за квалификацию в следующих размерах:

при наличии первой квалификационной категории – 0,15;

при наличии высшей квалификационной категории – 0,20.

Размер выплаты определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на выплаты за квалификацию. Выплата за квалификацию носит стимулирующий характер.

Главному врачу, его заместителям-врачам квалификационная категория учитывается по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности.

Выплата за квалификацию устанавливается с учетом квалификационной категории в течение пяти лет со дня вынесения решения аттестационной комиссией (согласно дате приказа, органа при котором создана данная комиссия) о присвоении квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

Изменение размера выплаты за квалификацию производится при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

Выплата за квалификацию предусматривается при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

4.4. С учетом условий труда, главному врачу, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 2 настоящего Положения.

4.5. Главному врачу ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с порядком, определенным Министерством здравоохранения Ростовской области.

4.6. Заместителям главного врача и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Разделом 3 настоящего Положения.

4.7. Выплата за качество выполняемых работ.

Выплата за качество выполняемых работ (далее - ВКР) к должностному окладу главному врачу, заместителям главного врача и главному бухгалтеру ежеквартально

устанавливается исходя из фактического количества баллов, определенных в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности, утвержденными приказом главного врача, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ВКР}_{\text{кв}} = \frac{\text{ВКР}_{\text{Макс}}}{\text{Баллы}_{\text{Макс}}} * \text{Баллы}_{\text{Факт}}, \text{ где}$$

ВКР_{кв} - квартальный размер выплаты за качество выполняемых работ;

ВКР_{Макс} - максимальный коэффициент выплаты за качество выполняемых работ, определенный в соответствии с объемными показателями деятельности ГБУЗ «КДЦ», для определения размера коэффициента к должностному окладу заместителям руководителя и главному бухгалтеру, согласно Таблице №2;

Баллы_{Макс} - максимальное количество баллов, определенных в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера, определенными в Приложении № 7 к настоящему Положению;

Баллы_{Факт} – фактическое количество баллов за отчетный период, определенных в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера.

Таблица №2

Максимальный размер коэффициента за качество выполняемых работ
к должностным окладам заместителей руководителя и главного бухгалтера
ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге

№ п/п	Наименование должности	Максимальный размер ППК
1	Заместитель главного врача по медицинской работе	1,1
2	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	1,1
3	Заместитель главного врача по хозяйственным вопросам	1,0
4	Главный бухгалтер	1,1

Размер выплаты за качество выполняемых работ главному врачу устанавливается приказом Министерства здравоохранения Ростовской области с двумя знаками после запятой.

Размер выплаты за качество выполняемых работ заместителям главного врача и главному бухгалтеру устанавливается приказом главного врача. Размер выплаты за качество снижается не менее чем на 0,1 от размера выплаты за качество, установленного главному врачу и утверждается с двумя знаками после запятой.

При выполнении работы по второму трудовому договору главному врачу, его заместителям и главному бухгалтеру выплата за качество выполняемых работ к должностному окладу по данному договору не устанавливается.

Максимальный размер выплаты не может превышать размера 2,0 установленного постановлением Правительства Ростовской области от 19.10.2015 №41 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области». Выплата за качество выполняемых работ не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в виде надбавки к должностному окладу.

Выплата за качество выполняемых работ не устанавливается в следующих случаях:

- выполнение объемов медицинских услуг по территориальной программе ОМС РО ниже 80%;

- наличие дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

- наличие необоснованной просроченной кредиторской задолженности, в том числе по заработной плате перед работниками;

- грубые нарушения деятельности медицинского учреждения и (или) низкое качество оказываемых услуг (при наличии акта органа, выявившего соответствующие нарушения).

Начисление выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу производится по месту основной работы в пределах средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности в части фонда оплаты труда.

В случае превышения кратности дохода главного врача, заместителей главного врача и главного бухгалтера к величине среднемесячной заработной платы работников ГБУ РО «КДЦ» в г. Таганроге - выплата уменьшается на размер превышения.

При недостаточности средств по фонду оплаты труда или при превышении предельной кратности дохода, начисление выплаты за качество выполняемых работ не осуществляется или осуществляется в пониженном размере, о чем издается соответствующий приказ по учреждению.

Ответственность за предоставление недостоверной информации в Министерство здравоохранения Ростовской области для установления главному врачу выплаты за качество выполняемых работ возлагается на главного врача, главного бухгалтера, заместителя главного врача по экономическим вопросам.

4.8. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премияльные выплаты главному врачу, заместителям главного врача и главному бухгалтеру по итогам работы за квартал осуществляются за счет средств фонда оплаты труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

Размер премии главного врача, заместителей главного врача и главного бухгалтера зависит от выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителей и наличия финансовых возможностей для формирования премиального фонда.

Премия руководителю, заместителям главного врача и главному бухгалтеру не устанавливается в следующих случаях:

- выполнения муниципального задания ниже 80%;

- наличия дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

- наличия необоснованной просроченной кредиторской задолженности, в том числе по заработной плате перед работниками;

- грубые нарушения деятельности медицинского учреждения и (или) низкое качество оказываемых услуг (при наличии акта органа(организации), выявившего соответствующие нарушения).

Премияльные выплаты начисляются главному врачу на основании приказа министерства здравоохранения Ростовской области. При этом сумма премии начисляется в целых числах.

Начисление премиальных выплат по итогам работы заместителям главного врача, главному бухгалтеру производится исходя из целевых показателей эффективности деятельности (Приложение №7 к настоящему Положению). Начисление премии проводится на основании приказа главного врача.

Главному врачу, заместителям главного врача, главному бухгалтеру размер премиальных выплат по итогам работы рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени в отчетном периоде (без учета дней командировки на повышение

квалификации и переподготовку кадров, трудового отпуска, временной нетрудоспособности и т.п.).

В случаях, когда в отчетном периоде изменялся должностной оклад, начисление премиальных выплат производится пропорционально действовавшему в отчетном периоде окладам.

Для премирования главного врача в министерство здравоохранения Ростовской области представляется ходатайство Профсоюзного комитета ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге и информация о выполнении целевых показателей эффективности деятельности главного врача, утвержденных министерством здравоохранения Ростовской области, за отчетный период, а также информация о размере премиального фонда, в том числе премиального фонда руководящих работников (руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера).

Премиальные выплаты рассчитываются по формуле:

$$\text{Премия Кв.} = \frac{\text{ОклМакс/НормаРабВр} * \text{ФактОтрРабВр}}{\text{БаллыМакс}} * \text{БаллыФакт, где:}$$

ПремияКв - размер премиальных выплат руководителя за квартал, рублей;

ОклМакс – сумма должностных окладов руководителя за отчетный период с учетом финансовой возможности учреждения, рублей;

НормаРабВр- норма рабочего времени за отчетный период согласно производственному календарю (рабочих дней или часов);

ФактОтрРабВр- фактически отработанная норма рабочего времени за отчетный период (рабочих дней или часов);

БаллыМакс - максимальное количество баллов исходя из целевых показателей эффективности деятельности руководителя учреждения;

БаллыФакт – фактическое количество баллов за отчетный период, определенных исходя их фактического выполнения целевых показателей.

4.9. Доплата за совокупный объем услуг по ОМС.

Главному врачу, заместителям главного врача, главному бухгалтеру ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге за счет средств, предусмотренных по фонду оплаты труда в плане финансово-хозяйственной деятельности (с учетом выполнения объемов медицинских услуг по территориальной программе ОМС), производится доплата за совокупный объем услуг по ОМС.

Размер доплаты за совокупный объем услуг по ОМС, условия и порядок ее выплаты определяются в соответствии с пунктом 3.11 Раздела 3 настоящего Положения.

Размер доплаты за совокупный объем услуг по ОМС главному врачу, заместителям главного врача, главному бухгалтеру корректируется исходя из фактического количества баллов (за предыдущий квартал), определенных в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности главного врача, заместителям главного врача и главному бухгалтеру утвержденные главным врачом ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге и рассчитывается по формуле:

$$\text{ВыплатаОМС} = \frac{\text{ВыплаОМСрасч}}{\text{БаллыМакс}} * \text{БаллыФакт}, \text{ где:}$$

ВыплаОМС - размер выплаты за отчетный период за совокупный объем услуг по ОМС, руководителя и заместителей руководителя, рублей;

ВыплаОМСрасч - размер выплаты за совокупный объем услуг по ОМС, сформированный в соответствии с положением об оплате труда работников ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге, рублей;

БаллыМакс - максимальное количество баллов исходя их целевых показателей эффективности деятельности;

БаллыФакт – фактическое количество баллов за предыдущий квартал, определенных исходя из фактического выполнения целевых показателей.

Доплата за совокупный объем услуг по ОМС не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий до даты снятия дисциплинарного взыскания.

Доплата за совокупный объем услуг по ОМС заместителям главного врача, главному бухгалтеру производится исходя из целевых показателей эффективности деятельности (Приложение №7 настоящего Положения). Начисление доплаты за совокупный объем услуг по ОМС проводится на основании приказа главного врача.

4.10. Выплата из средств от приносящей доход деятельности.

Главному врачу, заместителям главного врача, главному бухгалтеру производится выплата из средств от приносящей доход деятельности (включая оказание услуг по программам добровольного медицинского страхования), по основной должности и выполняемой работе по врачебной специальности.

Размер выплаты из средств от приносящей доход деятельности, условия и порядок ее выплаты осуществляется в соответствии с Приложением №8 настоящего Положения.

Выплата не формируется из средств, полученных в виде безвозмездных поступлений, от сдачи в аренду основных средств, находящихся в оперативном управлении учреждения, и помещений (возмещения арендаторами коммунальных услуг и иных расходов по содержанию арендуемых помещений).

Размер выплаты из средств от приносящей доход деятельности заместителям руководителя и главному бухгалтеру отработавшим норму рабочего времени в отчетном периоде не должен превышать размера доплаты, установленной для главного врача, отработавшего норму рабочего времени в отчетном периоде.

4.11. Главному врачу и его заместителям-врачам разрешается вести в учреждении, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности с учетом повышающего коэффициента за квалификацию и выплаты за работу во вредных условиях труда.

Определение размеров заработной платы главного врача и его заместителей-врачей по основной должности и работы по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

Размер оплаты главного врача ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге за работу по специальности определяется министерством здравоохранения Ростовской области, а заместителям руководителя устанавливается приказом по учреждению.

4.12. Порядок и условия выплаты материальной помощи.

Главному врачу, заместителям главного врача, главному бухгалтеру материальная помощь оказывается за счет средств фонда оплаты труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в случае тяжелого финансового положения, связанного с ликвидацией последствий и иных факторов (пожар, кража и иные непредвиденные обстоятельства);
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с тяжелой болезнью;
- в связи с юбилейными датами (юбилейными датами для трудовых коллективов учреждений считаются: 25, 50, 100 и каждые последующие 50 лет со дня их основания, для граждан - 50, 55, 60 и каждые последующие 10 лет со дня рождения);
- в связи с награждением ведомственными наградами (награждение Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, нагрудным знаком «Отличник здравоохранения»);
- в связи с санаторно-курортным лечением;
- по другим уважительным причинам.

Решение об оказании материальной помощи главному врачу и её конкретных размерах принимается министерством здравоохранения Ростовской области на основании письменного заявления главного врача и ходатайства Профсоюзного комитета ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге.

При покупке путевки на санаторно-курортное лечение размер материальной помощи предусматривается в размерах до 30% от оплаченной суммы путевки, но не более двух должностных окладов. Решение о сумме материальной помощи принимается министерством здравоохранения Ростовской области после представления подтверждающих документов оплаты (или частичной оплаты) путевки.

Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя, главному бухгалтеру принимается главным врачом на основании письменного заявления работника в размере до одного должностного оклада.

4.13. Главному врачу ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге, заместителям главного врача, главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы главного врача, заместителей главного врача, главного бухгалтера) в размере до 3,5. Размер предельной кратности дохода руководителя ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге определяется в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 19.10.2015 №41 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области», в зависимости от среднесписочной численности работников:

Среднесписочная численность (работников списочного состава) (чел.)	Размер предельного уровня соотношения
От 101 до 250	до 3,5

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей главного врача и главного бухгалтера формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава определяется путем снижения коэффициента кратности,

установленного главному врачу, на 0,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы главного врача, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников списочного состава ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге определяется путем деления среднемесячной заработной платы главного врача, его заместителей, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размер кратности дохода главного врача, его заместителей и главного бухгалтера к величине среднемесячной заработной платы работников ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности дохода главного врача, его заместителей и главного бухгалтера к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, девять месяцев, год).

В случае превышения кратности дохода главного врача, заместителей главного врача и главного бухгалтера (по основной должности и выполняемой работе по специальности) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии, доплата за совокупный объем услуг по ОМС и (или) размер надбавки за качество выполняемых работ главного врача уменьшается на размер превышения.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут главный врач, главный бухгалтер, заместитель главного врача по экономическим вопросам.

При определении кратности дохода главного врача к величине среднемесячной заработной платы работников ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге не учитываются:

- единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами (награждение Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, нагрудным знаком «Отличник здравоохранения» или медалью «За заслуги перед отечественным здравоохранением»);

- оплата питания и проживания, имеющая систематический характер; выплаты социального характера работников, а также выплаты, которые не учитываются в фонде заработной платы и выплаты социального характера, отраженные пунктами 86.4; 90; 91 раздела 2 к приказу Федеральной службы государственной статистики от 24.10.2011 № 435 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников».

Для главного врача общая сумма стимулирующих выплат (премиальные выплаты по итогам работы, доплата за совокупный объем услуг по ОМС, доплаты из средств от приносящей доход деятельности и (или) надбавка за качество выполняемых работ) не может превышать 6,0 должностных окладов (в среднем в месяц, нарастающим итогом с начала года), начисленных пропорционально фактически отработанному времени в отчетном периоде.

Условия настоящего Положения распространяются на специалистов, исполняющих обязанности и (или) временно-исполняющих обязанности главного врача за исключением работы по должности временно отсутствующего работника.

Раздел 5. Порядок и условия выплаты материальной помощи.

Работникам ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге оказывается материальная помощь за счет средств фонда оплаты труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

Материальная помощь выплачивается в размере до 5 000,00 руб. в следующих случаях:

- в случае тяжелого финансового положения, связанного с ликвидацией последствий и иных факторов (пожар, кража и иные непредвиденные обстоятельства);
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с тяжелой болезнью;
- по другим уважительным причинам.

Решение об оказании материальной помощи работникам ГБУЗ «КДЦ» принимается главным врачом на основании письменного заявления работника.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Врачам-консультантам, не являющимся штатными работниками учреждений здравоохранения, оплата труда производится по ставкам почасовой оплаты труда в следующих размерах (в процентах к ставке заработной платы первого квалификационного разряда профессий рабочих муниципальных учреждений):

- профессор, доктор наук, «Народный врач» – 10,0%;
- доцент, кандидат наук, «Заслуженный врач» – 8,0%;
- лицо, не имеющее ученой степени – 5,0%.

Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный в настоящем пункте, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в учреждениях, в штатах которых они состоят.

Работа врача-консультанта учреждения здравоохранения в объеме не более 12 часов в месяц не считается совместительством.

6.2. Оплата труда работникам ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге из средств обязательного медицинского страхования (ОМС).

Фонд оплаты труда формируется в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на средства ОМС согласно установленным объемам медицинской помощи по территориальной программе ОМС на текущий финансовый год.

Фонд оплаты труда распределяется следующим образом:

- начисляется и выплачивается гарантированная заработная плата, включающая в себя оплату за фактически отработанное время, оплату ежегодных оплачиваемых трудовых отпусков, доплаты, надбавки, компенсационные и другие гарантированные выплаты, носящие постоянный характер.

- начисляются и выплачиваются денежные выплаты стимулирующего характера (доплата за специализированную помощь) врачам и среднему медицинскому персоналу консультативного отделения, кабинета охраны зрения детей за оказанную медицинскую помощь в амбулаторных условиях.

- осуществляются выплаты материальной помощи, премий работникам, руководителям подразделений и заместителям, разовых выплат, не имеющих систематического характера.

По решению комиссии на основании анализа данных о плановом фонде оплаты труда и фактически сложившихся расходах определяется размер средств, предназначенных для покрытия расходов на период отпусков, больничных листов, а также размер средств, направляемых на доплату за совокупный объем услуг по ОМС (пунктом 3.11. Раздела 3 настоящего Положения).

По итогам работы за период (месяц, квартал, год) работникам учреждения может выплачиваться премия при наличии экономии фонда оплаты труда, в соответствии с пунктом 3.6. Раздела 3 настоящего Положения.

6.3. **Оплата труда за счет средств поступающих от приносящей доход деятельности** производится работникам ГБУ РО «КДЦ» в г.Таганроге в соответствии с Приложением №8 настоящего Положения.

6.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

6.5. В течение срока действия настоящего Положения в него могут вноситься изменения, утвержденные главным врачом по согласованию с председателем ПК. Все изменения оформляются дополнительным соглашением.