



**ДЕПАРТАМЕНТ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

17.07.2019

№ 1368

г. Воронеж

Об утверждении Положения об оплате труда работников казенных учреждений, подведомственных департаменту здравоохранения Воронежской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол № 12 от 25.12.2018), отраслевым соглашением по учреждениям здравоохранения, подведомственным департаменту здравоохранения Воронежской области, на 2018-2020 годы (подписанным в г. Воронеже 07.12.2017)

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников казенных учреждений, подведомственных департаменту здравоохранения Воронежской области.

2 Руководителям казенных учреждений, подведомственных департаменту здравоохранения Воронежской области:

2.1. Организовать работу по приведению положений об оплате труда работников (коллективные договоры, локальные нормативные акты) в соответствие нормативным правовым актам Российской Федерации, содержащим нормы трудового права, настоящему приказу.

2.2. Обеспечить информирование работников казенных учреждений, подведомственных департаменту здравоохранения Воронежской области, о предстоящих изменениях условий трудового договора.

2.3. Провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам (заключению новых трудовых договоров) с работниками в связи с введением в учреждении новой системы оплаты труда.

2.4. Организовать и принять личное участие в работе по информированию всех работников учреждения по вопросам изменений в системе оплаты труда.

3. Признать утратившими силу приказы департамента здравоохранения Воронежской области:

- от 27.11.2014 № 2608 «Об утверждении Положения об оплате труда работников казенных учреждений, подведомственных департаменту здравоохранения Воронежской области»;

- от 27.03.2015 № 523 «О внесении изменений в приказ департамента здравоохранения Воронежской области от 27.11.2014 № 2608»;

- от 18.06.2015 № 1218 «О внесении изменений в приказ департамента здравоохранения Воронежской области от 27.11.2014 № 2608»;

- от 15.06.2017 № 1218 «О внесении изменений в приказ департамента здравоохранения Воронежской области от 27.11.2014 № 2608».

4. Настоящий приказ вступает в силу с 01 октября 2019 года.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на

заместителя руководителя департамента Чурикова А.В.

Руководитель департамента

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'Ш' followed by a surname 'Шукин'.

А.В. Шукин

УТВЕРЖДЕНО
приказом департамента
здравоохранения
Воронежской области
от 17.07.2019 № 1368

**Положение об оплате труда работников казенных учреждений,
подведомственных департаменту здравоохранения Воронежской области**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников казенных учреждений, подведомственных департаменту здравоохранения Воронежской области (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области» и устанавливает условия оплаты труда работников казенных учреждений системы здравоохранения Воронежской области (далее - учреждения).

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).
- размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области, утвержденным приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 110/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области» (далее –

Перечень видов выплат компенсационного характера) (в пределах лимитов бюджетных обязательств);

- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области, утвержденным приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 111/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области» (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера) (в пределах лимитов бюджетных обязательств);

- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных медицинских сестер (главных акушерок) и главных бухгалтеров.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Воронежской области, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда работников учреждений.

Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальным нормативным актом учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

При формировании учреждением Положения по оплате труда компенсационные выплаты не могут устанавливаться в размерах, приводящих к перерасходу фонда оплаты труда (превышение плановых значений). При этом объем средств на стимулирующие выплаты преимущественно за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет всех источников.

1.5. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель учреждения.

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

1.7. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.8. Условия оплаты труда, в том числе размеры окладов (должностных окладов) работников, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективному контракту»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

1.9. При установлении систем оплаты труда работников учреждений работодатель обеспечивает:

1.9.1. Наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

1.9.2. Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием выборного профсоюзного органа).

1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.11. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных

выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.12. В учреждениях, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Воронежской области, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на департамент здравоохранения Воронежской области, а также обеспечивающих деятельность департамента здравоохранения Воронежской области (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), недопустимо превышение расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников указанных учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы, департамента здравоохранения Воронежской области в соответствии с постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области».

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников учреждений (в том числе руководителей учреждений, их заместителей, главных медицинских сестер (главных акушерок) и главных бухгалтеров) включает в себя:

- оклад (должностной оклад);

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Оклады (должностные оклады) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), предусмотренных настоящим Положением.

2.2.1. Оклады (должностные оклады) медицинских и фармацевтических работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Оклад (должностной оклад) (руб.)
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня», в том числе:	
санитарка, сестра-хозяйка, фасовщица, младшая медицинская сестра по уходу за больными	8 120
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1-й квалификационный уровень	8 500
2-й квалификационный уровень	10 500
3-й квалификационный уровень	11 600
4-й квалификационный уровень	12 982

5-й квалификационный уровень	14 207
ПКГ «Врачи и провизоры»	
1-й квалификационный уровень	15 444
2-й квалификационный уровень	17 708
3-й квалификационный уровень	23 200
4-й квалификационный уровень	25 007
ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием»	
1-й квалификационный уровень	26 805
2-й квалификационный уровень	28 700

По должности санитар-водитель оклад (должностной оклад) – 11 600 рублей.

2.2.2. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5% ниже окладов соответствующих руководителей.

2.2.3. Оклады (должностные оклады) работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Оклад (должностной оклад) (руб.)
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	
Социальный работник	10 365
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
1-й квалификационный уровень	11 600
2-й квалификационный уровень	17 708
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
Заведующий отделением (социальной службой)	26 805

2.2.4. Оклады (должностные оклады) педагогических работников в системе здравоохранения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Оклад (должностной оклад) (руб.)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	9 000

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1-й квалификационный уровень	9 300
2-й квалификационный уровень	9 600
ПКГ должностей педагогических работников	
1-й квалификационный уровень	9 900
2-й квалификационный уровень	10 365
3-й квалификационный уровень	11 400
4-й квалификационный уровень	12 300
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	12 400
2-й квалификационный уровень	12 700
3-й квалификационный уровень	13 000

2.2.5. Оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности административно-управленческого и хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Оклад (должностной оклад) (руб.)
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	7910
2-й квалификационный уровень	8077
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	8 605
2-й квалификационный уровень	9 550
3-й квалификационный уровень	10 500
4-й квалификационный уровень	11 013
5-й квалификационный уровень	11 700
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	11 890
2-й квалификационный уровень	12 840
3-й квалификационный уровень	13 913
4-й квалификационный уровень	14 863
5-й квалификационный уровень	16 365
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	17 226
2-й квалификационный уровень	18 089
3-й квалификационный уровень	19 122

2.2.6. Оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности общеотраслевых профессий рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Оклад (должностной оклад) (руб.)
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	7 900
2-й квалификационный уровень	8 120
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	8 975
2-й квалификационный уровень	9 963
3-й квалификационный уровень	10 875
4-й квалификационный уровень	11 600

2.3. Работникам учреждений может быть установлен к окладу (должностному окладу) персональный повышающий коэффициент с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

Предельные размеры персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

- заместителям руководителя, не отнесенным к медицинскому персоналу, главному бухгалтеру - 0,25;

- остальному медицинскому и немедицинскому персоналу – 1,0.

2.4. Врачам и среднему медицинскому персоналу, работающим в учреждении (структурном подразделении), расположенном в сельской местности, в обязательном порядке устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в учреждении (структурном подразделении), расположенном в сельской местности, - в размере 0,1.

2.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.7. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

2.8. При формировании системы оплаты труда в учреждении устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, зависимость размера оплаты труда от качества

оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом обеспечиваются дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения - не более 40 процентов.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, главной медицинской сестры (главной акушерки)

3.1. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений, подведомственных департаменту здравоохранения Воронежской области, утверждаемым департаментом здравоохранения Воронежской области, и устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного

(муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается департаментом здравоохранения Воронежской области в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. 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 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей, главных

медицинских сестер (главных акушерок) и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений:

- заместителя, исполняющего функции руководителя в период его временного отсутствия, - на 10%;
- заместителей руководителя медицинского профиля, заместителя руководителя по экономическим вопросам, главного бухгалтера - на 20%;
- иных заместителей руководителя, главной медицинской сестры (главной акушерки) - на 30%.

3.4. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются по решению департамента здравоохранения Воронежской области с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, предусмотренных Положением об осуществлении премиальных выплат по итогам работы руководителям государственных учреждений, подведомственных департаменту здравоохранения Воронежской области, утвержденным приказом департамента здравоохранения Воронежской области.

3.5. Заместители руководителей учреждений, главные медицинские сестры (главные акушерки) и главные бухгалтеры имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 4, 5 настоящего Положения, а также персональных повышающих коэффициентов в соответствии с разделом 2 настоящего Положения.

3.6. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- заместителям руководителя учреждения - по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье», или по специальности «Управление и экономика фармации», или по провизорской (фармацевтической) специальности;

- главной медицинской сестре (главной акушерке), учитывается наличие квалификационной категории по любой специальности среднего медицинского персонала учреждения.

3.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам и главным медицинским сестрам (главным акушеркам) устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

3.8. В целях обеспечения соблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в соответствии с пунктом 3.2 настоящего Положения размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам и главным медицинским сестрам (главным акушеркам) определяются и устанавливаются таким образом, чтобы суммарный уровень средней заработной платы (без учета совместительства, сохранения среднего заработка при предоставлении отпуска, материальной помощи, компенсаций, выплачиваемых при прекращении трудового договора, в том числе за неиспользованный отпуск) с учетом отработки времени не превышал для:

- заместителя, исполняющего функции руководителя в период его временного отсутствия, - 90 % от среднемесячного уровня заработной платы руководителя учреждения по итогам года (без учета совместительства, совмещения, сохранения среднего заработка при предоставлении отпуска, материальной помощи, премиальных выплат за награждение грамотами и в связи с юбилейными датами, компенсаций, выплачиваемых при прекращении трудового договора, в том числе за неиспользованный отпуск);

- заместителей руководителя медицинского профиля, заместителя руководителя по экономическим вопросам, главного бухгалтера - 80% от среднемесячного уровня заработной платы руководителя учреждения по итогам года (без учета совместительства, совмещения, сохранения среднего заработка при предоставлении отпуска, материальной помощи, премиальных выплат за награждение грамотами и в связи с юбилейными датами, компенсаций, выплачиваемых при прекращении трудового договора, в том числе за неиспользованный отпуск);

- иных заместителей руководителя, главной медицинской сестры (главной акушерки) - 70 % от среднемесячного уровня заработной платы руководителя учреждения по итогам года (без учета совместительства, совмещения, сохранения среднего заработка при предоставлении отпуска, материальной помощи, премиальных выплат за награждение грамотами и в связи с юбилейными датами, компенсаций, выплачиваемых при прекращении трудового договора, в том числе за неиспользованный отпуск).

3.9. Оплата труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, главной медицинской сестры (главной акушерки) учреждения за работу по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

3.10. Назначение на должность заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера и главной медицинской сестры (главной акушерки) согласовывается с департаментом здравоохранения Воронежской области.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам учреждений в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

2. 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).

3. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

4.2. Размер указанных выплат определяется путем умножения окладов (должностных окладов) на соответствующий повышающий коэффициент (процент) и не образует нового оклада (должностного оклада).

4.3. Повышенная оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, и устанавливается в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи медицинским работникам, устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются

работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором в пределах фонда оплаты труда учреждений.

Работникам, занятым на работах с разными условиями вредности и (или) опасности, предусмотренными в настоящем пункте и в Приложениях № 1 и № 2 к настоящему Положению, размер повышенной оплаты труда устанавливается по наибольшему повышающему коэффициенту (значению надбавки в процентах).

При этом, когда учреждения здравоохранения (подразделения, должности) перечислены в нескольких пунктах Приложений № 1 и № 2, размеры повышающих коэффициентов (значения надбавок в процентах), установленных по каждому из оснований, не суммируются.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

4.4.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам

учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной и неотложной медицинской помощи, доплата за работу в ночное время производится в размере не менее 30 процентов оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время. Перечень подразделений (должностей), занятых оказанием экстренной и неотложной помощи, утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием скорой медицинской помощи, выездному персоналу и работникам связи станций (отделений) скорой медицинской помощи доплата за работу в ночное время производится в размере не менее 40 процентов оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время. Перечень подразделений (должностей), занятых оказанием скорой медицинской помощи, а также должностей выездного персонала и работников связи станций (отделений) скорой медицинской помощи, утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Конкретный размер повышения оплаты труда работников учреждения за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

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

Размер доплаты составляет:

а) при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки 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 ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) при работе неполный рабочий день - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.4.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

4.4.5. В соответствии со статьей 350 Трудового Кодекса Российской Федерации в целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Режим рабочего времени и его учет во время дежурства на дому устанавливаются с учетом Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими

работниками медицинских организаций дежурств на дому, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.04.2014 № 148н.

При этом время дежурства на дому в учетном периоде корректируется таким образом, чтобы общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому, учитываемого в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому, не превышала норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период.

4.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников учреждений к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам учреждений в соответствии Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

5.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ.

5.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за квалификационную категорию.

5.1.3. Премииальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

5.2. Локальные нормативные акты о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления, изменения и дополнения в локальные нормативные акты, устанавливающие оплату труда, принимаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику учреждения с учетом объема выполненных работ и достигнутых результатов, при этом учитывается:

выполнение критериев выполнения норм нагрузки персонала, достижения показателей структурных преобразований системы оказания медицинской помощи;

выполнение дополнительного объема работ;

уровень достижения установленных критериев эффективности использования ресурсов учреждения, включая коечную мощность, медицинское оборудование, обеспеченность медикаментами и др.;

участие в федеральных, областных и ведомственных целевых программах;

другие основания в соответствии с принятым учреждением Положением об оплате труда.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения на срок не более года.

В качестве факторов, определяющих сложность труда, могут быть выделены:

- функции, составляющие содержание труда;
- сложность выполняемых работ;
- большой объем работ за относительно меньший временной интервал.

Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается приказом учреждения в соответствии с настоящим Положением и принятыми в учреждении локальными нормативными актами с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.4. Премия за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно в пределах фонда оплаты труда учреждения по результатам выполнения поручений руководителя (иного уполномоченного должностного лица) в установленные сроки и со 100% качеством.

5.5. Надбавка за качество выполняемых работ может устанавливаться работнику с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы.

При этом также учитывается:

качество выполнения установленных стандартов и порядков медицинской помощи при проведении лечебно-диагностических мероприятий;

достижение критериев снижения смертности, запущенности заболеваний, осложнений после медицинских операций и манипуляций;

выполнение операций, в том числе высокотехнологичных видов медицинской помощи;

применение в практической работе новых медицинских технологий;

оказание медицинской помощи лицам, получившим повреждение

здоровья вследствие несчастных случаев на производстве;

выполнение работ (услуг), связанных с донорством органов человека в целях трансплантации (пересадки);

достижение критериев установленного уровня заработной платы, полноты поступления внебюджетных средств, своевременности и качества предоставления отчетных и иных данных и др;

проведение профилактических медицинских осмотров, в том числе в рамках диспансеризации, взрослого и детского населения, проводимых в соответствии с приказами Минздрава России;

другие основания в соответствии с принятым учреждением Положением об оплате труда.

При определении размера выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ учреждением используются следующие подходы к оценке результатов труда:

а) индивидуальная оценка результатов труда каждого работника организации (за исключением руководителя);

б) групповая оценка результатов труда отдельных структурных подразделений учреждения (отделений, кабинетов и т.п.). Данная оценка может быть одноуровневой или многоуровневой. Число уровней оценки не должно превышать трех;

в) комбинированная оценка (для ряда должностей - индивидуальная, для ряда - групповая).

Групповая оценка работы подразделения предполагает последующую индивидуальную оценку результатов работы каждого работника подразделения, осуществляемую на уровне данного подразделения.

5.6. В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации в рамках выплат за качество выполняемых работ работникам с высшим и средним медицинским образованием устанавливается надбавка к

окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

Квалификационная категория применяется при условии работы работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Для ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию не применяется.

5.7. С целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом утвержденных учреждением показателей и критериев оценки эффективности труда работников могут производиться премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год по решению руководителя учреждения и с учетом мнения представительного органа работников.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах установленных лимитов бюджетных обязательств:

а) заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно, - самим руководителем;

б) руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

в) остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

При премировании учитывается:

- выполнение плана по койко-дням, посещениям, пациенто-дням лечения, нормам нагрузки;

- выполнение плана по пролеченным больным;

- сокращение средней длительности лечения;
 - отсутствие обоснованных жалоб на работу подразделений;
 - внедрение новых методик и медицинских технологий;
 - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
 - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
 - непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ и т.д.;
 - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
 - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
 - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
 - участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ;
- другие основания в соответствии с принятым учреждением Положением об оплате труда.

5.8. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 5.1 – 5.7 настоящего Положения, в соответствии с принятым в учреждении с учетом мнения представительного органа работников Положением об оплате труда, должны составлять в общем фонде оплаты труда не менее 30%.

5.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего

характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.10. Выплаты стимулирующего характера не носят постоянный и фиксированный характер и зависят от уровня выполнения количественных и качественных критериев работы и показателей, разрабатываемых и утверждаемых учреждением.

5.11. Разработка показателей и критериев оценки эффективности труда в учреждении должна осуществляться с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

При разработке показателей и критериев оценки эффективности труда следует учитывать методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников, утвержденные приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.06.2013 № 421, а также установленные в планах

мероприятий по реализации «дорожных карт» и в региональных паспортах национальных проектов значения целевых показателей развития соответствующих отраслей на 2019-2024 годы.

5.12. В локальных нормативных актах может предусматриваться система стимулирующих выплат для работников отдельных структурных подразделений учреждения, для отдельных категорий должностей работников и отдельных работников.

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

Ответственность за соблюдение законности, обоснованности и целесообразности расходования средств возлагается на руководителей, заместителей по экономическим вопросам и главных бухгалтеров учреждений или на лиц, их заменяющих.

5.14. Рекомендуется использовать для оценки результатов труда период с 1 января текущего года до конца отчетного месяца (нарастающим итогом), что позволит нивелировать влияние сезонных и случайных факторов на оценку работы конкретного сотрудника. Период оценки результатов труда избирается учреждением и закрепляется в локальных нормативных актах.

5.15. Для целей Положения по оплате труда, утверждаемого учреждением, критерии оценки эффективности труда необходимо классифицировать:

- по уровням оценки - на двухуровневые (да, выполняется; нет, не выполняется) и многоуровневые;
- по применимости к должностям и группам должностей персонала;
- общие (применяется ко всем должностям и группам должностей);
- по характеру оцениваемых результатов труда - на количественные (результаты труда имеют преимущественно количественный характер) и качественные (результаты труда имеют преимущественно качественный характер);
- по применимости для конкретного работника - на обязательные и дополнительные.

5.16. Разработку критериев оценки эффективности труда осуществляют рабочие комиссии, назначаемые приказом по учреждению.

Введение критериев оценки эффективности труда производится приказом по учреждению.

5.17. При разработке показателей и критериев оценки эффективности труда учитываются цели их разработки, принципы, изложенные в пункте 5.11, а также принципы объективности, комплектности, множественности числа критериев, рациональности.

Принцип объективности означает наличие показателей или возможностей оценки результатов труда, в том числе путем комиссионной оценки.

Принцип комплектности означает возможность применения критериев, оценивающих отдельные параметры и результаты работы по совокупности, в том числе по конечному результату.

Принцип множественности числа критериев означает необходимость применения такого их числа, которое будет достаточным для достижения поставленных целей.

Принцип рациональности означает, что число критериев и условия их

оценки не должны создавать несоразмерные дополнительные расходы на осуществление процедур оценки, с учетом их периодичности и поставленных целей.

5.18. В учреждениях разрабатываются и вводятся критерии оценки работы, адаптированные к специфике деятельности подразделений и отдельных должностей работников этих учреждений.

5.19. Введение количественных критериев эффективности (качества работы, труда) является обязательным.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждений принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель департамента здравоохранения Воронежской области на основании письменного заявления руководителя учреждения.

6.3. По должностям служащих, рабочих и иных категорий, не включенным в профессионально квалификационные группы и не определенных настоящим Положением, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда по решению руководителя учреждения в размере, не превышающем оклад (должностной оклад) руководителя учреждения.

6.4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем

учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Должности должны соответствовать Номенклатуре должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012 № 1183н.

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников
казенных учреждений,
подведомственных департаменту
здравоохранения Воронежской области

**Рекомендуемые размеры
выплат компенсационного характера медицинским работникам,
занятым на работах с вредными и (или) опасными
условиями труда**

Подкласс вредных условий труда	Рекомендуемые размеры выплаты к окладу (должностному окладу), %
3.1	4
3.2	5
3.3	6
3.4	7
4.0	8

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда работников
казенных учреждений,
подведомственных департаменту
здравоохранения Воронежской области

**Рекомендуемые размеры
выплат компенсационного характера медицинским работникам,
занятым на работах с вредными и (или) опасными
условиями труда, связанных с оказанием психиатрической,
противотуберкулезной помощи,
диагностикой и лечением ВИЧ-инфицированных**

Наименование должности (специальности, категории) работников	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу)
Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи	
Врач, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи, руководитель структурного подразделения - врач-специалист, средний и младший медицинский персонал (кроме медицинского статистика), медицинский психолог <1>, <2>	15%
Главная медицинская сестра <1>, <2>	12%
Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории <1>, <2>	12%
Врач-диетолог, медицинская сестра диетическая, медицинский регистратор, сестра-хозяйка <1>, <2>	12%

Сестра-хозяйка, непосредственно участвующая в уходе за пациентами <2>	12%
Медицинские работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи	
Врач, в трудовые (должностные) обязанности которого входит непосредственное участие в оказании противотуберкулезной помощи, руководитель структурного подразделения - врач-специалист, средний и младший медицинский персонал, медицинский психолог <3>	12%
Врач-фтизиатр, систематически выполняющий рентгенодиагностические исследования <3>	12%
Медицинские работники, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека	
Врач, в трудовые (должностные) обязанности которого входит диагностика, лечение ВИЧ-инфицированных, руководитель структурного подразделения - врач-специалист, средний медицинский персонал, осуществляющие диагностику, лечение ВИЧ-инфицированных, медицинский психолог <4>	30%
Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории <5>	30%
Младший медицинский персонал, осуществляющий уход за ВИЧ-инфицированными <4>	30%
Лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека <4>, <5>	30%

Работающие:

<1> в психиатрических, психоневрологических, наркологических

лечебно-профилактических медицинских организациях, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, кабинетах, лечебно-производственных (трудовых) мастерских) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь;

<2> в детских психиатрических, психоневрологических лечебно-профилактических медицинских организациях, в том числе в домах ребенка для детей с поражением центральной нервной системы с нарушениями психики, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, отделах, кабинетах) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь;

<3> в туберкулезных (противотуберкулезных) лечебно-профилактических медицинских организациях, в том числе санаториях, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, кабинетах, санаториях) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих противотуберкулезную медицинскую помощь;

<4> в специализированных лечебно-профилактических медицинских организациях, в том числе в центрах по профилактике и борьбе со СПИДом, структурных подразделениях (в том числе в кабинетах, отделениях) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих медицинскую помощь ВИЧ-инфицированным;

<5> в лабораториях (отделах, отделениях, группах), осуществляющих лабораторную диагностику ВИЧ-инфекции.

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников
казенных учреждений,
подведомственных департаменту
здравоохранения Воронежской области

**Размеры
надбавки за квалификационную категорию к окладу
(должностному окладу)**

Наименование квалификационной категории	Размер надбавки за квалификационную категорию к окладу (должностному окладу)
Вторая квалификационная категория	10%
Первая квалификационная категория	15%
Высшая квалификационная категория	25%