

АДМИНИСТРАЦИЯ ГУБЕРНАТОРА
НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

« 04 » апреля 2024 г.

Регистрационный №

444



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

03.04.2024

№ 6

Великий Новгород

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных организаций, осуществляющих медицинскую деятельность, находящихся в ведении министерства образования Новгородской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», министерство образования Новгородской области

ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных организаций, осуществляющих медицинскую деятельность, находящихся в ведении министерства образования Новгородской области.

2. Действие постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

3. Опубликовать постановление на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

**Первый
заместитель министра**



Н.Г. Уральская

УТВЕРЖДЕНО

постановлением
министерства образования
Новгородской области
от 03.04.2024 №6

**Примерное положение об оплате труда работников государственных
областных бюджетных и автономных организаций, осуществляющих
медицинскую деятельность, находящихся в ведении министерства
образования Новгородской области**

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных организаций, осуществляющих медицинскую деятельность, находящихся в ведении министерства образования Новгородской области (далее - Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области».

1.2. Система оплаты труда работников государственных областных бюджетных и автономных организаций, осуществляющих медицинскую деятельность, находящихся в ведении министерства образования Новгородской области (далее – организации, учреждения) включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и постановлениями Правительства Новгородской области и Примерным положением.

1.3. Месячная заработная плата работников организаций, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

В месячную заработную плату, не превышающую минимального размера оплаты труда, не включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без

2. Оплата труда руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации

2.1. Условия оплаты труда руководителей организаций определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

2.2. Заработная плата руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров организации конкретизируются трудовым договором.

Решение об установлении должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении руководителя организации - министром образования Новгородской области (далее министр) на основании решения комиссии министерства и оформляется приказом министерства;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации - руководителем организации на основании решения комиссии организации и оформляется приказом организации.

2.3. Должностной оклад руководителя организации состоит из базового оклада и коэффициентов, характеризующих деятельность организации.

Базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 23 460 руб.

2.4. Должностной оклад руководителя организации определяется по следующей формуле:

$$ДО = БО + БО \times K1 + БО \times K2 + БО \times K3,$$

где:

ДО - должностной оклад руководителя организации;

БО - базовый оклад;

К1 - коэффициент, применяемый в зависимости от отнесения организации к уровню оказания медицинской помощи в соответствии с приложением № 1 к Положению:

Уровень оказания медицинской помощи	Коэффициент
I уровень, кроме медицинских организаций, оказывающих скорую медицинскую помощь	0,3
I уровень, медицинские организации, оказывающие скорую медицинскую помощь	0,7
II уровень	0,5
III уровень	0,9
прочие медицинские организации	0,2

К2 - коэффициент, применяемый в зависимости от количества коек круглосуточного и дневного стационара:

Количество коек круглосуточного и дневного стационара	Коэффициент
Медицинские организации I уровня и санатории	
до 10 коек	0,1
11 - 50 коек	0,2
51 и более коек	0,3
Медицинские организации II уровня	
до 50 коек	0,2
51 - 100 коек	0,25
101 - 300 коек	0,3
301 - 400 коек	0,35
401 и более коек	0,5

Медицинские организации III уровня	
до 100 коек	0,25
101 - 200 коек	0,3
201 - 300 коек	0,35
301 - 600 коек	0,4
601 и более коек	0,6
Медицинские организации без коечного фонда	
	0,05

К3 - Коэффициент специфики работы руководителя организации и значимости организации устанавливаются в размере:

за работу в организации, расположенной в сельской местности (K_{cp2}) - 0,25;

за работу в отдельных организациях с особыми условиями труда (K_{cp1}):

центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи - 0,15;

организации для детей с ограниченными возможностями здоровья - 0,2;

организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - 0,4.

2.5. Должностные оклады заместителей руководителей медицинского профиля устанавливаются на 10 % ниже должностных окладов руководителей организаций, заместителей руководителей организаций, главных бухгалтеров - на 30 % ниже должностных окладов руководителей организаций.

2.6. С учетом условий труда, в соответствии с трудовыми договорами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, на основании Положения руководителям организаций, заместителям руководителей организаций, главным бухгалтерам организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные

разделом 4 Положения.

2.7. Выплаты стимулирующего характера руководителям организаций, заместителям руководителей организаций, главным бухгалтерам организаций устанавливаются в соответствии с разделом 5 Положения с учетом особенностей, установленных настоящим разделом.

2.8. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителей, главным бухгалтерам организаций устанавливается с учетом достижения целевых показателей результативности деятельности, но не более размера аналогичной стимулирующей выплаты, установленной руководителю организации за отчетный период.

2.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации) за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается в кратности, равной 3,5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации) за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается в кратности, равной 2,5.

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителей и главного бухгалтера организации к среднемесячной заработной плате работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации на среднемесячную заработную плату работников организации и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителей, главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

В случае создания новой организации и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам организации в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной

платы, предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителей и главного бухгалтера организации к среднемесячной заработной плате работников организации рассчитывается с месяца создания организации.

Ответственность за несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников организаций возлагается на руководителей организаций.

2.10. Премирование руководителей организаций осуществляется по итогам работы за месяц при наличии экономии фонда оплаты труда, сформированного исходя из объема ассигнований областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности организации, после осуществления всех выплат работникам организаций и при условии выполнения Указа Президента Российской Федерации 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2.11. Премирование руководителей организаций осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с показателями эффективности деятельности организации, руководителя организации и критериями оценки эффективности, установленными приложением № 2 к Положению.

2.12. Оценка показателей эффективности деятельности организаций, руководителей организаций проводится оценочной комиссией министерства до 15 числа месяца следующего за периодом установления выплаты.

2.13. Состав и порядок деятельности оценочной комиссии для оценки показателей эффективности деятельности организаций, руководителей организаций утверждаются приказом министерства.

2.14. Руководитель организации готовит отчет об оценке эффективности деятельности организации, руководителя организации не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, и направляет его специалисту министерства - куратору организации. Специалист министерства - куратор организации визирует представленный отчет об оценке эффективности деятельности руководителя организации и представляет на рассмотрение в оценочную комиссию, предусмотренную пунктом 2.13 Положения.

2.15. Оценочная комиссия рассматривает отчет руководителя организации, проводит оценку эффективности деятельности организации и ее руководителя в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности в баллах путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц, готовит предложения о премировании (невывлате премии) руководителя (руководителю) организации.

Максимальное количество баллов для руководителей организаций

составляет 100 баллов.

Премииальные выплаты не производятся, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 30.

2.16. Премииальные выплаты руководителям организаций исчисляются и выплачиваются за время, фактически отработанное в месяце, предшествующем выплате премии.

К фактически отработанному времени не относятся периоды:

временной нетрудоспособности;

отпусков без сохранения заработной платы;

очередных отпусков;

отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного соответствующим законодательством.

2.17. Премия руководителю организации не выплачивается в случае отсутствия положительной динамики по снижению просроченной кредиторской задолженности за отчетный период.

2.18. Премииальные выплаты руководителю организации устанавливаются в процентах к должностному окладу из расчета 1 % за каждый набранный балл.

2.19. Премииальные выплаты заместителям руководителя организации, главным бухгалтерам организации устанавливаются в соответствии с разделом 5 Положения.

3. Оплата труда работников организаций

3.1. Заработная плата работников организаций состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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.

3.2. Размеры окладов работников организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

Условия оплаты труда работников организации определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, определенной в приложении № 2 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

3.3. Оклады медицинских работников организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Минимальные размеры окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Минимальный оклад, руб.
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	8500
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1-й квалификационный уровень	9950
2-й квалификационный уровень	10450
3-й квалификационный уровень	11100
4-й квалификационный уровень	11650
5-й квалификационный уровень	12200
ПКГ «Врачи и провизоры»	
1-й квалификационный уровень	12250
2-й квалификационный уровень	13400
3-й квалификационный уровень	14400
4-й квалификационный уровень	15400
ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	
1-й квалификационный уровень	16500
2-й квалификационный уровень	17150

3.4. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 10 % ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений правовым актом организации.

3.5. Оклады работников, занятых в сфере здравоохранения и социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

Минимальные размеры окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Минимальный оклад, руб.
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	9000
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
1-й квалификационный уровень	9540
2-й квалификационный уровень	11900
3-й квалификационный уровень	13685
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	9000

3.6. Оклады педагогических работников в медицинских организациях устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Минимальный оклад, руб.
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	8700

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1-й квалификационный уровень	8900
2-й квалификационный уровень	9100
ПКГ должностей педагогических работников	
1-й квалификационный уровень	10200
2-й квалификационный уровень	10900
3-й квалификационный уровень	11300
4-й квалификационный уровень	12300
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	10200
2-й квалификационный уровень	10900
3-й квалификационный уровень	11300

3.7. Оклады работников, занимающих должности административно-управленческого и вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Минимальный оклад, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	8670
2-й квалификационный уровень	8925

ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	9435
2-й квалификационный уровень	9843
3-й квалификационный уровень	10098
4-й квалификационный уровень	10353
5-й квалификационный уровень	10608
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	11475
2-й квалификационный уровень	11883
3-й квалификационный уровень	12291
4-й квалификационный уровень	12699
5-й квалификационный уровень	13107
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	13566
2-й квалификационный уровень	13974
3-й квалификационный уровень	14280

3.8. Оклады работников, занимающих должности общепромышленных профессий рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общепромышленных должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих».

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Минимальный оклад, руб.
--	-------------------------

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	8670
2-й квалификационный уровень	8823
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	8925
2-й квалификационный уровень	9027
3-й квалификационный уровень	9180
4-й квалификационный уровень	9996

3.9. Оклады главных медицинских сестер (акушеров, фельдшеров) организаций устанавливаются в размере, не превышающем 60 % от должностных окладов руководителей организаций.

3.10. В целях дифференциации окладов (должностных окладов) работников организаций устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам).

Размеры повышающих коэффициентов, показатели и критерии применения повышающих коэффициентов определены в приложении № 6 к Положению.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника организации с учетом мнения представительного органа работников и оформляется приказом организации.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) работников организации устанавливаются ежегодно.

3.11. В целях стимулирования медицинских работников организаций к повышению квалификации рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории в следующих размерах:

Квалификационная категория	Минимальный размер повышающего коэффициента, % от
----------------------------	---

	оклада/должностного оклада
Вторая квалификационная категория	10
Первая квалификационная категория	20
Высшая квалификационная категория	30

3.12. Решение об установлении повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории принимается с даты присвоения квалификационной категории.

3.13. Наличие квалификационной категории учитывается при работе по специальности, по которой она присвоена.

При установлении повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории врачу - руководителю организации, квалификационная категория учитывается независимо от специальности, по которой она им присвоена.

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

3.14. Работникам организаций, работающим в сельской местности, рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент за работу в сельской местности.

3.15. Размер повышающего коэффициента за работу в сельской местности составляет до 15 % от оклада (должностного оклада).

3.16. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам организации устанавливаются к окладу (должностному окладу) в соответствии с разделами 4 и 5 Положения.

3.17. За задержку выплаты работникам организаций заработной платы и наличие других нарушений оплаты труда руководители организаций несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.18. Из фонда оплаты труда руководителю организации, работникам организации может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара,

аварии, противоправных действий третьих лиц;
рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

3.19. Решение об оказании материальной помощи (об отказе в оказании материальной помощи) руководителю организации, работникам организации и ее конкретном размере принимается в течение 10 рабочих дней после подачи письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, обоснование уважительности причины (при оказании материальной помощи в других случаях при наличии уважительных причин).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации - министерством и оформляется приказом министерства;

в отношении работников организации - руководителем организации и оформляется приказом организации.

Материальная помощь может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

Выплата материальной помощи в размере свыше 100 тысяч рублей подлежит согласованию с министерством.

Размер материальной помощи устанавливается в абсолютном значении.

Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

В случае смерти руководителя организации, работника организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается в течение 10 рабочих дней после подачи письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Выплата материальной помощи осуществляется в течение 5 рабочих дней после принятия решения об оказании материальной помощи.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются положениями об оплате труда работников

организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

в) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

4.3. Размер указанных выплат определяется путем умножения оклада (должностного оклада) на соответствующий процент.

Результат определения выплат компенсационного характера не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.4. В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации повышение оплаты труда работникам, занятым 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.

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

Для руководителей и работников организаций по итогам специальной оценки труда устанавливаются следующие размеры выплат:

Присвоенный класс, подкласс в соответствии с итогами специальной оценки условий труда	Минимальный размер выплат, % от оклада/должностного оклада
Вредные условия труда (3 класс), в том числе:	
подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)	4 %
подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)	5 %
подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)	6 %

степени)	
подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)	7 %

4.5. Конкретные размеры повышения оплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников руководителем организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

В отношении руководителей организаций, занятых на работах с вредными условиями труда, конкретные размеры устанавливаются правовым актом министерства с учетом мнения представительного органа работников.

Медицинским работникам организаций, связанным с оказанием психиатрической помощи, работающим 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 организациях, оказывающих психиатрическую помощь размеры выплаты компенсационного характера за вредные условия труда устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к Положению.

4.6. 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 Российской Федерации.

4.7. 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 в процентах от оклада и определяются исходя из особенностей дополнительных работ.

4.8. Повышение оплаты труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда в ночное время» в размере не менее 20 % оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

4.9. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни,

сверхурочную работу производится в соответствии со статьями 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Медицинским работникам, осуществляющим дежурство на дому, оплата труда производится в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации, с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 2 апреля 2014 года № 148н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому».

Работодатель вправе привлекать работников к дежурству на дому только с их согласия.

Размер оплаты устанавливается с учетом мнения представительного органа работников руководителем медицинской организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.11. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами производится в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 18 сентября 2006 года № 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 организаций к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам организаций могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются положением об оплате труда работников организации, в пределах фонда оплаты труда и с учетом финансово-экономического положения организации.

5.3. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу), не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при расчете иных выплат стимулирующего характера.

5.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
выплата за наставничество;

за наличие ученой степени и звания;
премиальные выплаты по итогам работы.

5.5. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются с учетом показателей результативности деятельности на основании критериев оценки результативности деятельности в соответствии с приложением № 7 к Положению и выплачиваются ежемесячно.

Максимальный размер выплаты составляет 250 процентов должностного оклада.

Минимальный размер выплаты составляет 25 процентов должностного оклада.

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать за (в том числе, но не ограничиваясь):

качественное выполнение отраслевых стандартов и соблюдение протоколов ведения больных;

применение в практической работе новых медицинских технологий;

внедрение в практику результатов научно-исследовательских работ, научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ и т.п.;

выполнение особо важных и ответственных работ;

5.7. Решение об установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество выполняемых работ в отношении конкретных работников организации принимается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом организации, в отношении руководителя организации - министерством и оформляется правовым актом учредителя.

5.8. В целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников организации выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы, выслуга лет	Размер выплаты, % от оклада /должностного оклада
от 1 года до 3 лет	5%
от 3 лет до 5 лет	10 %
свыше 5 лет	15 %

В стаж работы, дающий право на получение надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет рекомендуется включать:

а) время работы в учреждениях и организациях, осуществляющих медицинскую деятельность;

б) время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа, дающая право на надбавки к окладу за выслугу лет в медицинских организациях;

в) время нахождения граждан в соответствии со статьями 10 и 23 Федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» на военной службе по контракту (из расчета один день

военной службы за один день работы); на военной службе по призыву (из расчета один день военной службы за два дня работы);

Основными документами для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы, являются трудовая книжка и (или) информация о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в электронном виде.

5.9. Премирование работников организаций осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с положениями об оплате труда работников организаций и критериев оценки эффективности их деятельности.

Рекомендуемые показатели эффективности деятельности работников организаций и критерии их оценки приведены в приложении № 4 к Положению.

Оценка показателей эффективности деятельности работников организации проводится в сроки, установленные локальным нормативным актом организации.

Процедуру оценки показателей эффективности деятельности работников организаций рекомендуется устанавливать с учетом рекомендаций, приведенных в приложении № 5 к Положению.

Премирование осуществляется по решению руководителя организации при наличии экономии фонда оплаты труда организации.

Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами организации. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера организаций согласуется с министерством образования Новгородской области.

5.10. При премировании рекомендуется учитывать (включая, но не ограничиваясь):

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

5.11. Показатели, критерии для оценки показателей эффективности деятельности работников организаций, порядок их оценки и осуществления премиальной выплаты устанавливаются положениями об оплате труда работников организаций.

5.12. Выплата за наставничество предоставляется исходя из вклада медицинского работника в оказании практической помощи молодым специалистам в профессиональном становлении, приобретении

профессиональных знаний и навыков, ускорения процесса их адаптации, развития способностей самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью.

Рекомендуемый размер выплаты за наставничество составляет не более 15 % от оклада/должностного оклада работника.

Выплата за наставничество устанавливается медицинскому работнику (наставнику) на основании приказа организации на срок до 6 месяцев.

5.13. В целях повышения профессионализма работников организаций рекомендуется устанавливать ежемесячную выплату за ученую степень или звание в следующих размерах:

Выплата за ученую степень и звание	Размер выплаты, % от оклада/должностного оклада
за ученую степень кандидата наук (в том числе при наличии звания «доцент»)	5 %
за ученую степень доктора наук (в том числе при наличии звания «доцент» или «профессор»)	10 %

Выплата за ученую степень или звание выплачивается работникам, за исключением работников, замещающих должности, требующие наличия ученой степени в своей квалификации в соответствии с законодательством.

Решение о выплате за ученую степень или звание работникам организации принимается на основании их письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных
и автономных организаций,
осуществляющих
медицинскую
деятельность, подведомственных
министерству образования
Новгородской области

**Перечень
организаций, осуществляющих медицинскую деятельность,
подведомственных министерству образования Новгородской области с
разбивкой по уровням оказания медицинской помощи**

№ п/п	Наименование организации, осуществляющей медицинскую деятельность, подведомственной министерству образования Новгородской области
Медицинские организации, относящиеся ко II уровню оказания медицинской помощи	
1	ГБОУЗ «Боровичский областной специализированный дом ребенка для детей с органическим поражением центральной нервной системы с нарушением психики»

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных
и автономных организаций,
осуществляющих
медицинскую
деятельность,
подведомственных
министерству образования
Новгородской области

**Перечень
показателей эффективности деятельности организации, руководителя
организации и критериев оценки эффективности его деятельности**

Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
I. Основная деятельность медицинской организации (Максимальное количество баллов 70)		
Выполнение государственного задания	Выполнение государственного задания. Объем выполненного государственного задания определяется как отношение количества фактически оказанных государственных услуг (работ) в медицинской организации к объему государственных услуг (работ), планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию. Пункты государственного задания, в которых определен объем оказываемых услуг, считаются выполненными, если отношение количества фактически оказанных государственных услуг (работ) в медицинской организации к объему государственных услуг (работ), планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию, составляет не менее 90 %	15
	Объем выполнения государственного задания по любой из государственных услуг (работ), установленных в государственном задании, менее чем на 90 %	0
Удовлетворенность получателей услуг качеством и	Отсутствие обоснованных жалоб на качество и доступность предоставления услуг	14

доступностью предоставления услуг	Наличие обоснованных жалоб, признанных обоснованными по результатам проверок министерства и контрольно-надзорных органов, страховыми медицинскими организациями, территориальным фондом обязательного медицинского страхования Новгородской области	- 5 (за 1 нарушение)
		- 10 (при выявлении более одного нарушения)
Обеспечение открытости и доступности информации о деятельности медицинской организации	Выполнение мероприятий по обеспечению информационной открытости медицинской организации:	10
	1) Системное сопровождение официального сайта организации, полнота и регулярность размещения информации на официальном сайте (перечень оказываемых медицинской организацией государственных услуг (работ), новости, описание мероприятий). Размещение информации о мероприятиях, проводимых в медицинской организации (не менее 1 информации в месяц)	6
	2) Проведение работы с региональными и (или) муниципальными средствами массовой информации, направленной на популяризацию деятельности медицинской организации и министерства	4
	Невыполнение п. 1 и 2 мероприятий по обеспечению информационной открытости организации	0
Своевременное представление информации по выполнению приказов министерства образования Новгородской области, поручений министра образования, первого заместителя министра образования, заместителя министра образования Новгородской области.	без нарушения сроков	10
	с нарушением сроков	0
Результаты проверок министерства и иных контролирующих органов	Отсутствие выявленных в ходе проверок нарушений действующего законодательства, либо отсутствие проверок	13

	Наличие выявленных в ходе проверок нарушений действующего законодательства	-5
	Невыполнение предписаний, указанных в актах проверок	- 10
Проведение работы по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг медицинской организацией	Полное устранение недостатков или их отсутствие	8
	Частичное устранение недостатков	-5
II. Финансово-экономическая деятельность медицинской организации (Максимальное количество баллов 20)		
Своевременность и качество представления всех видов отчетов	Своевременное и качественное предоставление отчетности	4
	Наличие подтвержденного факта несвоевременного предоставления отчетности либо факта искажения данных и (или) недостоверности информации	-4
Выполнение плана «дорожной карты» по достижению соотношений заработной платы по категориям медицинских работников со средней заработной платой наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячному доходу от трудовой деятельности) в субъекте Российской Федерации	От 100 % и выше	7
	От 95 % до 99 %	2
	До 94% (включительно)	0
Соблюдение требований бюджетного и налогового законодательства, постановлений Правительства Российской Федерации, Правительства Новгородской области, министерства	Соблюдение	3
	Несоблюдение	0

образования Новгородской области и других нормативных правовых актов		
Целевое и эффективное расходование бюджетных средств, использование средств субсидии из областного бюджета в соответствии с целевым назначением	Отсутствие нарушений финансово- хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному использованию бюджетных средств, в течение учетного периода	4
	Наличие (или прирост) просроченной кредиторской задолженности в течение учетного периода	- 20
	Наличие нарушений финансово- хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному использованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	- 20
	Нарушение нормативных правовых актов, локальных правовых актов по оплате труда, подтвержденное результатами проверок	- 20
	Предоставление недостоверной информации в годовой бухгалтерской отчетности, подтвержденное результатами проверок	- 20
Соблюдение законодательства о закупках	Отсутствие нарушений законодательства при осуществлении закупок товаров, услуг	2
	Наличие нарушений законодательства в сфере закупок товаров, услуг, установленных в ходе проверок уполномоченными на осуществление контроля органами и подтвержденные актами проверок	- 20
III. Деятельность медицинской организации, направленная на работу с кадрами		
Организации осуществляющие медицинскую деятельность (Максимальное количество баллов - 10)		
Укомплектованность медицинской организации (доля занятых)	Укомплектованность кадрами не менее 75 %	4
	Укомплектованность кадрами от 60 % до 74 %	0

физическими лицами должностей от общего количества должностей в медицинской организации, оказывающих медицинскую помощь): врачами	Укомплектованность кадрами менее 60 %	- 4
Укомплектованность медицинской организации, (доля занятых физическими лицами должностей от общего количества должностей в медицинской организации, оказывающих медицинскую помощь): СМП	Укомплектованность кадрами не менее 72 %	4
	Укомплектованность кадрами от 60 % до 71 %	0
	Укомплектованность кадрами менее 60 %	-4
Число специалистов, участвующих в системе непрерывного образования медицинских работников, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий	98%-100%	2
	92%-97%	1
	До 91% (включительно)	-2
Максимальное количество баллов		100

Приложение № 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных
и автономных организаций,
осуществляющих
медицинскую
деятельность,
подведомственных
министерству образования
Новгородской области

Размеры выплат компенсационного характера медицинским работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, связанными с оказанием психиатрической помощи, работающим 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.

Наименование должности (специальности, категории работников)	Размер выплат в % к 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	30 %
Главная медицинская сестра	25 %
Фельдшер-лаборант	25 %
Медицинская сестра диетическая	25 %

Приложение № 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных
и автономных организаций,
осуществляющих
медицинскую
деятельность,
подведомственных
министерству образования
Новгородской области

Рекомендуемые показатели эффективности деятельности работников организаций

(приведенный перечень является базовым перечнем и может быть дополнен показателями, группами должностей с учетом специфики деятельности организации)

I. Врачи

1. Врач, заведующий педиатрическим отделением

№ п/п	Наименование показателей	Критерии	Баллы
	Соблюдение требований санитарно-противоэпидемического режима, противопожарной безопасности, охраны труда, трудового распорядка (заболеваемость в группах, контроль прогулок, назначение оздоровительных мероприятий)	без нарушений есть замечания	
	Соблюдение стандартов оказания медицинской помощи	без нарушений есть замечания	
	Полнота охвата профилактическими осмотрами детей декретированных возрастов (осмотр детей в декретированные сроки, написание этапных эпикризов, планов ведения, назначение рационального питания)		
	Полнота охвата профилактическими прививками (своевременность оформления медотводов)	менее 95%	
	Отсутствие нарушений по срокам и достоверности исполнения приказов, поручений, отчетов, предоставления информации	без нарушений есть замечания	
	Отсутствие дефектов в оформлении медицинской документации (оформление направлений в областные и федеральные клиники, оформление документов на инвалидность,	без нарушений есть замечания	

	подготовка медицинской отчетности к групповым собраниям, охват индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида)		
--	--	--	--

II. Средний медицинский персонал

1. Старшая медицинская сестра

№ п/п	Наименование показателей	Критерии	Баллы
	Контроль за соблюдением требований санитарно-эпидемического режима, пожарной безопасности, охраны труда, трудового распорядка сотрудниками организации	без нарушений есть замечания	
	Осуществление качественного контроля, анализа работы персонала на группах (составление графиков дежурств, отпусков, стажировка персонала)	без нарушений есть замечания	
	Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	без нарушений есть замечания	
	Правильное и четкое ведение медицинской документации, учетно-отчетной документации	без нарушений есть замечания	
	Отсутствие нарушений по срокам и достоверности исполнения приказов, поручений, отчетов, предоставления информации	без нарушений есть замечания	
	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей (контроль за выдачей лекарственных препаратов, своевременное составление заявок на лекарственные препараты, отчеты по заболеваемости в группах)	без нарушений есть замечания	

2. Медицинская сестра процедурная

№ п/п	Наименование показателей	Критерии	Баллы
	Соблюдение требований санитарно-эпидемического режима, пожарной безопасности, охраны труда сотрудниками организации (своевременная стерилизация медицинских инструментов с групп, подготовка к утилизации медицинских отходов, подготовка к работе процедурного и прививочного кабинетов)	без нарушений есть замечания	
	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей (отсутствий осложнений после проведения медицинских манипуляций)	без нарушений есть замечания	

	Исполнительская дисциплина	без нарушений есть замечания	
	Правильное и своевременное ведение медицинской документации, учётно-отчетной документации	без нарушений есть замечания	
	Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	без нарушений есть замечания	
	Участие в общественных мероприятиях организации	участие не участие	

3. Медицинская сестра палатная, медсестра ФТО, фельдшер-лаборант

№ п/п	Наименование Показателей	Критерии	Баллы
	Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима, пожарной безопасности, охраны труда, трудового распорядка	без нарушений есть замечания	
	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей (создание безопасного пространства для детей, отсутствие травматизма, оценка состояния ребёнка, проведение режимных моментов)	без нарушений есть замечания	
	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	без нарушений есть замечания	
	Исполнительская дисциплина	без нарушений есть замечания	
	Качество ведения учётно-отчетной документации	удовлетворительно есть замечания	
	Участие в общественных мероприятиях организации	участие не участие	

4. Медицинская сестра диетическая

№ п/п	Наименование показателей	Критерии	Баллы
	Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима, пожарной безопасности, охраны труда, трудового распорядка	без нарушений есть замечания	
	Качественная организация детского питания (выполнение натуральных норм, контроль за качеством приготовления пищи, контроль запасов детского питания)	без нарушений есть замечания	
	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны проверяющих органов	без замечаний есть замечания	

	Качественное ведение учётной документации	без замечаний есть замечания	
	Исполнительная дисциплина	без нарушений есть замечания	
	Участие в общественных мероприятиях организации	участие не участие	

5. Медицинская сестра по массажу

№ п/п	Наименование Показателей	Критерии	Баллы
	Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима, пожарной безопасности, охраны труда, трудового распорядка	без нарушений есть замечания	
	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей (соблюдение методик проведения оздоровительных мероприятий, оценка состояния ребенка)	без нарушений есть замечания	
	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	без нарушений есть замечания	
	Исполнительская дисциплина	без нарушений есть замечания	
	Участие в общественных мероприятиях организации	участие не участие	

6. Медицинская сестра с функциями социального работника

№ п/п	Наименование показателей	Критерии	Баллы
	Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима, пожарной безопасности, охраны труда, трудового распорядка	без нарушений есть замечания	
	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	без нарушений есть замечания	
	Организация взаимодействия и разнообразия форм работы с органами опеки, родителями и опекунами	без нарушений 1 и более случаев нарушений	
	Правильное и четкое ведение медицинской документации, отчетной документации	без нарушений есть замечания	
	Интенсивность, нагрузка (выступления в суде, получение корреспонденции)	выполняется не выполняется	
	Участие в общественных мероприятиях организации	участие не участие	

7. Медицинская сестра лечебно-профилактическая (патронажная)

№ п/п	Наименование показателей	Критерии	Баллы
	Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима, пожарной безопасности, охраны труда, трудового распорядка	без нарушений есть замечания	
	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей (подготовка детей на консультации, оценка состояния ребенка, подбор одежды, предметов ухода, безопасность при транспортировке детей в лечебно-профилактические учреждения)	без нарушений есть замечания	
	Лечебно-профилактическая работа по вакцинации детей (составление плана прививок, учёт медотводов)	без нарушений есть замечания	
	Исполнительская дисциплина	без нарушений есть замечания	
	Участие в общественных мероприятиях организации	участие не участие	

III. Педагогический персонал

1. Старший воспитатель

№ п/п	Наименование показателей	Критерии	Баллы
	Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима, пожарной безопасности, охраны труда, трудового распорядка	без нарушений есть замечания	
	Осуществление качественного контроля, анализа и корректировки работы персонала в группах	без нарушений есть замечания	
	Исполнительская дисциплина	без нарушений есть замечания	
	Выполнение особо важных работ, за интенсивность и высокую результативность работы (разработка и реализация творческих, социальных проектов, технологий, методик, направленных на развитие организации, повышения ее авторитета, имиджа)	без нарушений есть замечания	
	Качественное ведение учётной документации	без замечаний есть замечания	
	Участие в общественных мероприятиях организации	участие не участие	

2. Воспитатель

№ п/п	Наименование показателей	Критерии	Баллы
	Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима, пожарной безопасности, охраны труда, трудового распорядка (прохождение медосмотров, участие в проведении генеральных уборок)	без нарушений есть замечания	
	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей (создание безопасного образов. пространства, соблюдение режимных моментов, организация прогулок, подбор одежды для детей по сезонам, к праздникам)	без нарушений есть замечания	
	Исполнительская дисциплина	без нарушений есть замечания	
	Организация предметно-развивающей среды в группе и на участке (оформление помещений, площадок к праздникам, изготовление пособий и дидактических игр)	без нарушений есть замечания	
	Своевременное и качественное оформление документации группы	без нарушений есть замечания	
	Участие в общественных мероприятиях организации	участие не участие	

3. Учитель-дефектолог

№ п/п	Наименование показателя	Критерии	Баллы
	Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима, пожарной безопасности, охраны труда, трудового распорядка (прохождение медосмотров, участие в проведении генеральных уборок)	без нарушений есть замечания	
	Результативность деятельности учителя-дефектолога, выраженная в достижениях детей	выполняется не выполняется	
	Разработка и реализация творческих, социальных проектов, технологий, методик, направленных на развитие организации, повышения ее авторитета, имиджа	выполняется не выполняется	
	Исполнительская дисциплина	без нарушений есть замечания	
	Организация и оформление предметно-развивающей среды в группе	выполняется не выполняется	
	Участие в общественных мероприятиях организации	участие не участие	

4. Инструктор-методист

№ п/п	Наименование показателей	Критерии	Баллы
	Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима, пожарной безопасности, охраны труда, трудового распорядка (прохождение медосмотров, участие в проведении генеральных уборок)	без нарушений есть замечания	
	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей (создание безопасного образовательного пространства, отсутствие травматизма у детей)	без нарушений есть замечания	
	Исполнительская дисциплина	без нарушений есть замечания	
	Своевременное и качественное оформление документации	без нарушений есть замечания	
	Организация эффективной и безопасной предметно-развивающей среды	выполняется не выполняется	
	Участие в общественных мероприятиях организации	участие не участие	

5. Музыкальный руководитель

№ п/п	Наименование показателей	Критерии	Баллы
	Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима, пожарной безопасности, охраны труда, трудового распорядка (прохождение медосмотров, участие в проведении генеральных уборок)	без нарушений есть замечания	
	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей (создание безопасного образовательного пространства, отсутствие травматизма у детей)	без нарушений есть замечания	
	Исполнительская дисциплина	без нарушений есть замечания	
	Результативная деятельность педагога, выраженная в достижениях детей: развитие творческих способностей, качественная подготовка к утренникам, индивидуальные достижения, более высокие показатели развития в сравнении с предыдущим периодом	выполняется не выполняется	
	Организация эффективной и безопасной предметно-развивающей среды	без нарушений есть замечания	
	Подготовка и проведение праздничных мероприятий	выполняется не выполняется	10 0

IV. Административно-хозяйственный персонал

1. Заместитель руководителя

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии	Кол-во баллов
1	Своевременное и качественное представление информации и отчетности	без нарушений с нарушениями	30 0
2	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов	без нарушений с нарушениями	20 0
3	Обеспечение выполнения контрольных показателей организации	без нарушений с нарушениями	20 0
4	Обеспечение информационной открытости организации	без нарушений с нарушениями	10 0
5	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	отсутствие наличие	20 0

2. Главный бухгалтер

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии	Кол-во баллов
1	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности организации за отчетный период	100% 95% - 99% менее 95%	20 2 0
2	Обеспечение качественного учета финансовых и нефинансовых активов, их сохранности	без нарушений с нарушениями	15 0
3	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	отсутствие наличие	15 0

4	Отсутствие нарушений по срокам и достоверности исполнения приказов, поручений, отчетов, предоставления информации	без нарушений с нарушениями	10 0
5	Освоение средств субсидий на иные цели	100% 95% - 99% менее 95%	15 1 0
6	Отсутствие фактов нецелевого расходования средств субсидий, предоставленных организации в отчетном финансовом году	отсутствие наличие	10 0
7	Выполнение плана «дорожной карты» по достижению соотношения средней заработной платы по всем категориям работников со средней заработной платой в Новгородской области	100% 95% - 99% менее 95%	5 2 0
8	Отсутствие удовлетворенных жалоб на нарушение профессиональной этики и нормы поведения в трудовом коллективе	отсутствие наличие	10 0

3. Начальник хозяйственного отдела

№ п/п	Наименование показателей	Критерии	Баллы
	Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда, трудового распорядка	без нарушений есть замечания	
	Исполнительская дисциплина	выполняется не выполняется	
	Организация работы по благоустройству организации и прилегающей территории	выполняется не выполняется	
	Обеспечение контроля качества организации ремонтных работ	выполняется не выполняется	
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях надзорных органов	без нарушений есть замечания	
	Качественное проведение инвентаризации, своевременное списание основных средств	выполняется не выполняется	

4. Начальник отдела кадров

№ п/п	Наименование показателей	Критерии	Баллы
	Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда, трудового распорядка	без нарушений есть замечания	

	Своевременность и полнота выполнения установленных должностных обязанностей	без нарушений есть замечания	
	Исполнительская дисциплина	без нарушений есть замечания	
	Отсутствие фактов нарушений трудового законодательства	без нарушений есть замечания	
	Отсутствие нарушений по срокам и достоверности исполнения приказов, поручений, отчетов, предоставления информации	выполняется не выполняется	
	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	выполняется не выполняется	

5. Специалист по охране труда

№ п/п	Наименование показателей	Критерии	Баллы
	Обеспечение контроля за соблюдением работниками требований противопожарной безопасности и охраны труда	выполняется не выполняется	
	Отсутствие нарушений по срокам и достоверности исполнения приказов, поручений, отчетов, предоставления информации	без нарушений есть замечания	
	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникающих в связи с производственной необходимостью	выполняется не выполняется	20 0
	Исполнительская дисциплина	без нарушений есть замечания	
	Отсутствие замечаний (предписаний) со стороны надзорных органов, подготовка к проверкам	без нарушений есть замечания	

6. Бухгалтер, экономист

№ п/п	Наименование показателей	Критерии	Баллы
	Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда, трудового распорядка	без нарушений есть замечания	
	Отсутствие фактов нарушений бюджетного, налогового, трудового законодательства	выполняется не выполняется	
	Отсутствие нарушений по срокам и достоверности исполнения приказов, поручений, отчетов, предоставления информации	без нарушений есть замечания	
	Исполнительская дисциплина	без нарушений есть замечания	
	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	выполняется	

	этики	не выполняется	
--	-------	----------------	--

7. Юрисконсульт

№ п/п	Наименование показателей	Критерии	Баллы
	Своевременность и полнота выполнения установленных обязанностей	выполняется не выполняется	
	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	выполняется не выполняется	
	Отсутствие нарушений по срокам и достоверности исполнения приказов, поручений, отчётов, предоставления информации	выполняется не выполняется	
	Исполнительская дисциплина	без нарушений есть замечания	
	Представление организации в суде и надзорных органах	выполняется не выполняется	

8. Заведующая складом

№ п/п	Наименование показателей	Критерии	Баллы
	Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима, пожарной безопасности, охраны труда, трудового распорядка	без нарушений есть замечания	
	Своевременность и полнота выполнения установленных должностных обязанностей	без нарушений есть замечания	
	Соблюдение правил получения, учёта и хранения продуктов питания	без нарушений есть замечания	
	Качественное ведение учётной документации	без нарушений есть замечания	
	Отсутствие нарушений по результатам проверок и инвентаризаций	без нарушений есть замечания	

9. Администратор

№ п/п	Наименование показателей	Критерии	Баллы
	Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима, пожарной безопасности, охраны труда, трудового распорядка	без нарушений есть замечания	
	Своевременность и полнота выполнения установленных обязанностей	выполняется не выполняется	
	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	выполняется не выполняется	
	Отсутствие нарушений по срокам и достоверности исполнения приказов, поручений, отчётов,	выполняется не выполняется	

	предоставления информации		
	Исполнительская дисциплина	без нарушений есть замечания	

V. Прочий персонал

1. Водитель

№ п/п	Наименование показателей	Критерии	Баллы
	Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда, трудового распорядка	без нарушений есть замечания	
	Исполнительская дисциплина	без нарушений есть замечания	
	Обеспечение сохранности материальных ценностей организации	выполняется не выполняется	
	Осуществления качественного контроля за техническим состоянием транспортного средства, проведение текущего ремонта	выполняется не выполняется	

2. Повар, кухонная рабочая

№ п/п	Наименование показателей	Критерии	Баллы
	Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима, пожарной безопасности, охраны труда, трудового распорядка	без нарушений есть замечания	
	Своевременность и полнота выполнения установленных должностных обязанностей	без нарушений есть замечания	
	Исполнительская дисциплина	без нарушений есть замечания	
	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	без нарушений есть замечания	
	Обеспечение сохранности материальных ценностей организации	выполняется не выполняется	

3. Рабочий по стирке белья

№ п/п	Наименование показателей	Критерии	Баллы
	Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима, пожарной безопасности, охраны труда, трудового распорядка	без нарушений есть замечания	
	Своевременность и полнота выполнения установленных должностных обязанностей	без нарушений есть замечания	
	Содержание помещений прачечной в соответствии с требованиями СанПиН	без нарушений есть замечания	

	Обеспечение сохранности материальных ценностей организации	выполняется не выполняется	
	Исполнительская дисциплина	без нарушений есть замечания	

4. Работник по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Наименование показателей	Критерии	Баллы
	Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима, пожарной безопасности, охраны труда, трудового распорядка	без нарушений есть замечания	
	Поддержание рабочего состояния сантехнического и прочего оборудования, предотвращение аварий	без нарушений есть замечания	20
	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	выполняется не выполняется	20
	Качественная работа по оснащению, ремонту и монтажу оборудования	выполняется не выполняется	20
	Обеспечение сохранности материальных ценностей организации	выполняется не выполняется	

5. Электромонтёр

№ п/п	Наименование показателей	Критерии	Баллы
	Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима, пожарной безопасности, охраны труда, трудового распорядка	без нарушений есть замечания	
	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	выполняется не выполняется	
	Поддержание рабочего состояния электропроводки, технологического оборудования организации	выполняется не выполняется	
	Устранение аварийных ситуаций	выполняется не выполняется	
	Обеспечение сохранности материальных ценностей организации	выполняется не выполняется	

6. Уборщик территории

№ п/п	Наименование показателей	Критерии	Баллы
	Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима, пожарной безопасности, охраны труда, трудового распорядка	без нарушений есть замечания	
	Своевременность и полнота выполнения установленных должностных обязанностей	без нарушений есть замечания	
	Обеспечение сохранности материальных ценностей	выполняется	

	организации	не выполняется	
	Исполнительская дисциплина	без нарушений есть замечания	

7. Кастелянша

№ п/п	Наименование показателей	Критерии	Баллы
	Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима, пожарной безопасности, охраны труда, трудового распорядка	без нарушений есть замечания	
	Отсутствие замечаний по учёту и контролю хозяйственного, мягкого и твёрдого инвентаря	без нарушений есть замечания	
	Качественное ведение учётной документации	без нарушений есть замечания	
	Обеспечение сохранности материальных ценностей организации	выполняется не выполняется	
	Исполнительская дисциплина	без нарушений есть замечания	

8. Уборщик помещений

№ п/п	Наименование показателей	Критерии	Баллы
	Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима, пожарной безопасности, охраны труда, трудового распорядка	без нарушений есть замечания	
	Обеспечение сохранности материальных ценностей организации	выполняется не выполняется	
	Проведение генеральной, ежедневной влажной уборки, обеззараживание уборочного инвентаря, сбор и утилизация пищевых отходов	без нарушений есть замечания	
	Исполнительская дисциплина	без нарушений есть замечания	

Приложение № 5
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных
и автономных организаций,
осуществляющих
медицинскую
деятельность,
подведомственных
министерству образования
Новгородской области

**Рекомендации по разработке порядка оценки эффективности
деятельности работников медицинских организаций**

1. Премирование работников организаций осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с показателями эффективности деятельности работников организаций и критериев оценки эффективности деятельности, установленных приложением № 4 к Положению.

2. Состав и порядок деятельности оценочной комиссии для оценки показателей эффективности деятельности, порядок оценки показателей эффективности деятельности работников организаций, сроки представления отчетов устанавливаются локальным правовым актом организации.

3. Работники организаций готовят отчет об оценке эффективности своей деятельности не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

4. Оценочная комиссия, созданная в организации, рассматривает отчеты работников до 15 числа месяца следующего за периодом установления выплаты и на их основе проводит оценку эффективности деятельности работников в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

5. Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 процентов.

6. По результатам рассмотрения отчетов работников организации оценочная комиссия готовит предложения о премировании (невыплате премии) работников (работникам) организации.

7. На основании предложений оценочной комиссии принимается решение о премировании или об отказе в премировании.

8. Премияльные выплаты работникам организаций исчисляются и выплачиваются за время, фактически отработанное в квартале, предшествующем выплате премии.

К фактически отработанному времени не относятся периоды:

временной нетрудоспособности;

отпусков без сохранения заработной платы;

очередных отпусков;

повышения квалификации;

отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного соответствующим законодательством.

9. Премияльные выплаты работникам организаций устанавливаются в процентах, из расчета 1 % за каждый набранный балл.

Приложение № 6
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных
и автономных организаций,
осуществляющих
медицинскую
деятельность,
подведомственных
министерству образования
Новгородской области

**Критерии и размер персонального повышающего коэффициента
(далее ППК) к должностным окладам работников**

**Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и
фармацевтических работников**

**Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и
фармацевтический персонал»:**

Наименование должности по ПКГ	Квалификационный уровень	Критерии установления ППК	Размер ППК
Медицинская сестра ФТО, медицинская сестра по массажу	3-й квалификационный уровень	Сложность и важность выполняемой работы, в том числе: - работа с детьми с ограниченными возможностями; - работа с разновозрастными группами детей;	0,8
Медицинская сестра палатная	3-й квалификационный уровень	Сложность и важность выполняемой работы, в том числе: - работа с детьми с ограниченными возможностями; - работа с разновозрастными группами детей; - самостоятельная деятельность в рамках профессиональной компетенции	1
Медицинская сестра палатная с функциями социального работника	3-й квалификационный уровень	Сложность и важность выполняемой работы, в том числе: - работа с кровными семьями и кандидатами в опекуны воспитанников организации; - активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки	1,9

Медицинская сестра процедурная	4-й квалификационный уровень	Сложность и важность выполняемой работы, в том числе: - работа с детьми с ограниченными возможностями; - работа с разновозрастными группами детей; - самостоятельная деятельность в рамках профессиональной компетенции; - оказание помощи в экстренной форме	1,4
Старшая медицинская сестра	5-й квалификационный уровень	Инновации в сестринской деятельности: - тестирование при приеме на работу; - использование современного оборудования, методик работы; - контроль за уровнем квалификации СМП	2,1

Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»

Наименование должности по ПКГ	Квалификационный уровень	Критерии установления ППК	Размер ППК
Врач	1-й квалификационный уровень	Сложность и важность выполняемой работы, в том числе: - стабилизация снижения уровня заболеваемости в группах; - работа с детьми с ограниченными возможностями	1,4

Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием»

Наименование должности по ПКГ	Квалификационный уровень	Критерии установления ППК	Размер ППК
Заведующая педиатрическим отделением	1-й квалификационный уровень	Сложность и важность выполняемой работы в том числе: - стабилизация снижения уровня заболеваемости в группах; - работа с детьми с ограниченными возможностями	1,4

Профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа «Педагогические работники»

Наименование должности по ПКГ	Квалификационный уровень	Критерии установления ППК	Размер ППК
Музыкальный руководитель	1-й квалификационный уровень	Сложность и важность выполняемой работы, в том числе: -работа с детьми с ограниченными возможностями -профессиональные знания, умения и навыки работника	2,2
Инструктор-методист	2-й квалификационный уровень	Сложность и важность выполняемой работы, в том числе: -работа с детьми с ограниченными возможностями -профессиональные знания, умения и навыки работника	2,3
Воспитатель	3-й квалификационный уровень	Сложность и важность выполняемой работы, в том числе: -работа с детьми с ограниченными возможностями; -высокая степень ответственности работника	1,7
Старший воспитатель	4-й квалификационный уровень	Использование современных и инновационных технологий в практической деятельности: разработка, апробация и внедрение программ, проектов	2,2
Учитель-дефектолог	4-й квалификационный уровень	Использование современных и инновационных технологий в практической деятельности: разработка, апробация и внедрение программ, проектов	1,6

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих второго уровня»

Наименование должности по ПКГ	Квалификационный уровень	Критерии установления ППК	Размер ППК
Начальник АХО	3-й квалификационный уровень	Выполнение работ, требующих от работника особых знаний, умений и навыков	1,5

Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих третьего уровня»

Наименование должности по ПКГ	Квалификационный уровень	Критерии установления ППК	Размер ППК
Специалист по охране труда	1-й квалификационный уровень	Сложность и важность выполняемой работы, в том числе: -выполнение работ, требующих от работника особых знаний, умений и навыков;	1,5
Юрист	1-й квалификационный уровень	Сложность и важность выполняемой работы, в том числе: -выполнение работ, требующих от работника особых знаний, умений и навыков;	1,6
Бухгалтер, экономист	1-й квалификационный уровень	Сложность и важность выполняемой работы, в том числе: -выполнение работ, требующих от работника особых знаний, умений и навыков; - активность при внеплановом увеличении работы	1,9

Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих четвертого уровня»

Наименование должности по ПКГ	Квалификационный уровень	Критерии установления ППК	Размер ППК
Начальник ОК	1-й квалификационный уровень	Оперативное выполнение поставленных задач и поручений руководителя	1

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Наименование должности по ПКГ	Квалификационный уровень	Критерии установления ППК	Размер ППК
-------------------------------	--------------------------	---------------------------	------------

Кастелянша	1-й квалификационный уровень	Сложность и важность выполняемой работы, в том числе: -оперативность и срочность выполнения поставленных задач	0,6
Кухонный рабочий	1-й квалификационный уровень	Сложность и важность выполняемой работы, в том числе: -оперативность и срочность выполнения поставленных задач	0,7
Уборщик служебных помещений	1-й квалификационный уровень	Сложность и важность выполняемой работы, в том числе: -оперативность и срочность выполнения генеральных уборок; -за общественные работы или работы повышенной значимости для организации	0,9
Уборщик территорий	1-й квалификационный уровень	Сложность и важность выполняемой работы, в том числе: -оперативность и срочность выполнения уборки территории; -работа в различных погодных условиях.	1

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Наименование должности по ПКГ	Квалификационный уровень	Критерии установления ППК	Размер ППК
Электромонтёр	2-й квалификационный уровень	Сложность и важность выполняемой работы, в том числе: -выполнение работ, требующих от работника особых знаний, умений и навыков;	0,1
Повар	2-й квалификационный уровень	Сложность и важность выполняемой работы, в том числе: -выполнение работ, требующих от работника особых знаний, умений и навыков;	0,9
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2-й квалификационный уровень	Сложность и важность выполняемой работы, в том числе: -выполнение работ, требующих от работника особых знаний, умений и навыков;	1,4

Водитель	2-й квалификационный уровень	Сложность и важность выполняемой работы, в том числе: -выполнение работ, требующих от работника особых знаний, умений и навыков;	2
----------	------------------------------	---	---

Должности, не включенные в ПКГ

Наименование должности, не включенной в ПКГ	Критерии установления ППК	Размер ППК
Главный бухгалтер	Профессиональные знания, умения и навыки работника, владение методами анализа и прогнозирования	0,35

Приложение № 7
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных
и автономных организаций,
осуществляющих
медицинскую
деятельность,
подведомственных
министерству образования
Новгородской области

**Перечень показателей и критериев оценки результативности деятельности для
установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы директора,
заместителя директора, главного бухгалтера и работников организации**

№	Критерии	Размер выплаты
1.	Умение применять глубокие и разносторонние знания по профессии	25%
2.	Интенсивность труда при особом режиме работы (ремонт, сезонные погодные условия и т.п.)	25%
3.	Успешная сдача периодической и иной отчетности	25%
4.	Выполнение дополнительных к плановой деятельности работ (функций) и (или) выполненных заданий руководителя организации, не входящие в должностные обязанности	25%
5.	Сопровождение и обеспечение круглосуточного ухода за воспитанниками организации, находящихся на лечении в стационаре	150%