



МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

П Р И К А З

17 июля 2018

№ ддз

г. Барнаул

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский центр – управляющая компания Алтайского медицинского кластера»

В соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский центр – управляющая компания Алтайского медицинского кластера» (приложение).

2. Директору краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский центр – управляющая компания Алтайского медицинского кластера» Вайгель Е.А на основании настоящего приказа организовать разработку и принятие локальных нормативных актов, регламентирующих порядок оплаты труда работников, а также обеспечить внесение изменений в трудовые договоры работников.

3. Настоящий приказ распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2018.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на временно исполняющего обязанности заместителя министра здравоохранения Алтайского края Гордеева К.В.

Временно исполняющий
обязанности министра

И.В. Долгова

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

приказом Министерства
здравоохранения Алтайского края
от 17.07 2018 № 223

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский центр – управляющая компания Алтайского медицинского кластера»

Глава I. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский центр – управляющая компания Алтайского медицинского кластера» (далее – «учреждение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Алтайского края от 09.11.2004 № 37-3С «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Администрации Алтайского края от 17.06.2013 № 317 «О порядке назначения на должность и освобождения от должности руководителей краевых государственных (автономных, бюджетных, казенных) учреждений», постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» (далее – «постановление № 375») и включает в себя:

порядок установления должностных окладов;

порядок установления повышающих коэффициентов к должностным окладам;

виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, критерии их установления;

условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения;

условия выплаты материальной помощи.

1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания, поступающих в установленном порядке учреждению из краевого бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При формировании фонда оплаты труда специалистов учреждения из средств краевого бюджета, сверх суммы средств, направленных для выплаты окладов, предусматриваются следующие средства (в расчете на год):

выплаты стимулирующего характера – в размере 27 окладов;

районный коэффициент.

При формировании фонда оплаты труда рабочих учреждения из средств

краевого бюджета, сверх суммы средств, направленных для выплаты окладов, предусматриваются следующие средства (в расчете на год):

выплаты стимулирующего характера – в размере 38,8 окладов;
районный коэффициент.

1.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности работников учреждения, наименования которых определены в соответствии с пунктом 1.4 Примерного положения.

1.4. Наименования должностей медицинских работников в учреждении устанавливаются в соответствии с номенклатурой должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения Российской Федерации, или профессиональными стандартами.

Наименования должностей или профессий работников определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

установленных государственных гарантий оплаты труда;

перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного постановлением № 375;

перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного постановлением № 375;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений отраслевых и территориальных отраслевых соглашений;

мнения соответствующих профсоюзных организаций.

1.6. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Повышение минимальных должностных окладов работников осуществляется на основании нормативных правовых актов Алтайского края.

1.9. Примерное положение является основой для разработки в учреждении соответствующего положения об оплате труда работников.

Глава II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

Раздел 1. Основные условия оплаты труда работников

2.1.1. Размеры должностных окладов работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников, устанавливаются в размерах, указанных в приложении 1.

2.1.2. Размеры должностных окладов работников общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих и общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются в соответствии с утвержденным постановлением № 375 минимальными размерами должностных окладов по профессиональным квалификационным группам с применением повышающих коэффициентов и с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, указаны в приложении 2.

Должностные оклады по квалификационным уровням рассчитываются на основе дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, путем применения к минимальным должностным окладам повышающего коэффициента по занимаемой должности. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности по соответствующей профессии или специальности.

2.1.3. К должностным окладам устанавливается повышающий коэффициент за наличие ученой степени.

Повышающий коэффициент за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения, устанавливается к должностным окладам в размере:

кандидат наук – 0,08, но не более 3000 рублей;

доктор наук – 0,16, но не более 7000 рублей.

Применение повышающего коэффициента за наличие ученой степени образует новый должностной оклад, который применяется при исчислении размера компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Раздел 2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком установления выплат компенсационного характера работникам краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работникам учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета, утвержденным постановлением № 375, работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должно-

стей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; персонифицированная доплата.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников в процентном отношении или абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Примерным положением. Указанный размер выплат конкретизируется в трудовых договорах работников. Выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

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

В целях определения размера указанных выплат работодатель организует проведение специальной оценки условий труда.

По результатам проведенной специальной оценки условий труда работодатель принимает меры по разработке и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

2.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.4. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается работникам в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации, в виде ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу. Указанная доплата осуществляется на основании нормативных правовых актов Минздрава Алтайского края.

2.2.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в размере, определенном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2.6. В случае если месячная заработная плата работников учреждения, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой, без учета выплаты за работу в местно-

стях с особыми климатическими условиями, и установленным минимальным размером оплаты труда.

Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. Виды, размеры, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера и порядком установления выплат стимулирующего характера работникам краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работникам учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета, утвержденным постановлением № 375, и Примерным положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты стимулирующего характера в учреждении устанавливаются работнику в соответствии с установленными критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждений по оказанию государственных услуг, утвержденной Минздравом Алтайского края.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютных величинах.

В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемой работы;
- выплата за непрерывный стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие).

2.3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от фактической загрузки, участия в выполнении решений вышестоящих краевых органов власти и реализации национальных проектов, целевых программ, за выполнение работником срочных, особо важных и ответственных работ. Размер выплаты определяется руководителем учреждения, устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и составляет не более 140 процентов. Выплата устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.3.3. Выплата за качество выполняемой работы устанавливается за надлежащее выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения. Размер надбавки определяется руководителем учреждения и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу, но не более 150 процентов.

Выплата устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.3.4. Ежемесячная выплата за непрерывный стаж работы устанавливается к должностному окладу всем работникам учреждения в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

Стаж работы	Размер ежемесячной надбавки (%)
От 1 года до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
Более 15 лет	30

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты специалистам, включаются периоды работы в данном учреждении, в государственных учреждениях, органах государственной власти, органах местного самоуправления. Иным работникам – периоды работы в данном учреждении.

2.3.5. Периодичность, порядок и размер премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с критериями, установленными локальными нормативными актами учреждения, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

В целях поощрения работников за качественное исполнение трудовых обязанностей рекомендуется устанавливать следующие виды премий по итогам работы:

- премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

2.3.6. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам периода в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

При разработке критериев учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- соблюдение режима рабочего времени, отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде.

2.3.7. Критериями премирования за качество выполняемых работ могут служить:

- инициатива, творческий подход к работе и применение современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премия за качество выполняемых работ выплачивается в случае, если работникам учреждения не установлена стимулирующая выплата к должностному окладу за качество работы или критерии премирования за качество выполняемой работы отличаются от критериев выплат стимулирующего характера.

2.3.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда и максимальными размерами не ограничивается.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в случае, если работнику не установлена стимулирующая выплата к должностному окладу за выполнение особо важных и срочных работ.

2.3.9. Единовременные (разовые) премии могут выплачиваться:

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;

в связи с присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации;

в связи с иными основаниями, предусмотренными локальным нормативным актом учреждения.

Размер единовременных (разовых) премий работнику в течение года не может превышать пяти должностных окладов.

2.3.10. По решению руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, осуществляется премирование следующих работников учреждения:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

Порядок премирования работников учреждения определяется Положением о премировании, утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

Премирование каждого конкретного работника осуществляется исходя из выполнения конкретных поставленных перед ним задач и его должностных обязанностей, с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности учреждения в целом.

Конкретный размер премии утверждается руководителем учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты работы исходя из показателей, установленных для данного учреждения, и максимальным размером не ограничивается.

По каждому структурному подразделению руководителем учреждения устанавливаются показатели премирования.

Глава III. Условия выплаты материальной помощи

3.1. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления с приложением соответствующего

ющих документов за счет экономии фонда заработной платы. Порядок и условия оказания материальной помощи устанавливаются в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников.

3.2. Для работников учреждения предусмотрена материальная помощь в следующих случаях:

в случае смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители) (свидетельство о смерти, свидетельство о браке или документ, подтверждающий факт родства с умершим) – в размере до 10000 рублей;

в случае пожара, кражи, гибели имущества и других стихийных бедствий (документ, содержащий сведения о повреждении (уничтожении) имущества) – в размере до 10000 рублей;

для приобретения лекарств, а также для оплаты платного лечения работника (документ, подтверждающий необходимость лечения) – в размере до 10000 рублей.

3.3. В случае смерти работника в период его трудовых отношений материальная помощь в размере до 10000 рублей выплачивается супругу или одному из близких родственников (родители, дети, бабушка, дедушка, внуки, братья, сестры) на основании заявления на имя руководителя учреждения с приложением соответствующих документов (свидетельство о смерти работника; документ, удостоверяющий личность заявителя; документ, удостоверяющий факт родства с работником, если документ, удостоверяющий личность, не содержит необходимой информации).

3.4. Размер материальной помощи по указанным в пунктах 3.2 и 3.3 основаниям определяется руководителем по согласованию с постоянно действующей комиссией по ведению коллективных переговоров.

Глава IV. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера

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

4.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя и фиксируются в трудовых договорах работников.

К должностным окладам заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются повышающие коэффициенты за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения, в соответствии с пунктом 1.3 раздела 1 главы II Примерного положения.

4.3. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с разделом 2 главы II Примерного положения и отражаются в заключаемых с ними трудовых договорах.

4.4. Главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера осуществ-

ляются в соответствии с разделом 3 главы II Примерного положения и локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, определяемых руководителем учреждения.

4.5. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты материальной помощи осуществляются в соответствии с главой III Примерного положения.

4.6. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90 процентов заработной платы руководителя учреждения, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя учреждения.

4.7. Норматив численности заместителей руководителя учреждения устанавливается в соответствии с постановлением № 375 в зависимости от фактической численности работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения, вида деятельности и организации управления этой деятельностью (таблица 2).

Таблица 2

Фактическая численность работников учреждения (человек)	Число заместителей руководителя учреждения (единица)
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4

Норматив численности заместителей руководителя пересматривается не чаще 1 раза в год Минздравом Алтайского края.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Примерному положению об
оплате труда работников крае-
вого государственного бюджет-
ного учреждения здравоохра-
нения «Медицинский центр –
управляющая компания Алтай-
ского медицинского кластера»

РАЗМЕРЫ
должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
должностей медицинских и фармацевтических работников

№ п/п	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Размер должностного оклада (рублей)
1	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
1.1	Второй квалификационный уровень	5364,0
	Врач-статистик	
	Врач-методист	
2	Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием»	
2.1	Первый квалификационный уровень	6214,0
	Начальник отдела	
	Начальник структурного подразделения (сектора)	

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Примерному положению об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский центр – управляющая компания Алтайского медицинского кластера»

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по профессиональным квалификационным группам должностей специалистов и рабочих

№ п/п	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Размер минимального должностного оклада (рублей)	Повышающий коэффициент
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей специалистов и служащих			
1	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1.1	Первый квалификационный уровень		
	начальник отдела	4276,0	2,01
	начальник сектора		1,4535
2	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
2.1	Пятый квалификационный уровень		
	главный программист	2419,0	2,06
	главный юристконсульт		
2.2	Четвертый квалификационный уровень		
	ведущий экономист	2419,0	2,06
	ведущий бухгалтер		до 2,06
	ведущий программист		
	ведущий инженер		
	ведущий электроник		
	ведущий инженер по защите информации		
2.3	Первый квалификационный уровень		
	специалист по кадрам	2419,0	2
	социолог		
3	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
3.1	Второй квалификационный уровень		
	заведующий хозяйством	2178,0	1,96
	заведующий архивом		
3.2	Первый квалификационный уровень		
	техник-программист	2178,0	1,96

Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих			
4	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности рабочих второго уровня»		
4.1	Первый квалификационный уровень		
	водитель автомобиля	2178,0	1,7
	водитель автомобиля		1,4
5	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности рабочих первого уровня»		
5.1	Первый квалификационный уровень		
	уборщик служебных помещений	1908,0	1,09