

Принято
на общем собрании сотрудников
ГООУ ТО «Киреевская школа для
детей-сирот и детей, оставшихся без
попечения родителей»
Протокол №3 от «28» августа 2020 г.

Согласовано
Председатель
Кондрашина С.В.
«28» августа 2020 г.

Утверждено
приказом директора ГОУ ТС
«Киреевская школа для детей-
сирот и детей, оставшихся без
попечения родителей»
Кузьяметова Е.Е.
от «30» сентября 2020 г. № 62/од



ПОЛОЖЕНИЕ об условиях оплаты труда медицинских работников

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

1. Трудовым кодексом Российской Федерации
2. Законом Тульской области от 31 мая 2018 года N 28-ЗТО "О регулировании отдельных вопросов в сфере трудовых отношений"
3. статьи 48 Устава (Основного Закона) Тульской области правительство Тульской области
4. Постановлением правительства Тульской области от 22 января 2016 г. N 21 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Тульской области»
5. Постановление вступает в силу с 01.10.2020 года

1. Общие положения

Настоящее Положение об условиях оплаты труда медицинских работников (далее - Положение и Учреждение соответственно) разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда медицинских работников и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области, установленной региональным соглашением.

2. Размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам

Размеры должностных окладов медицинских работников Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года N 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 года N 10190):

Должности по уровням	Размеры окладов, руб.
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
2 квалификационный уровень	10529,0
3 квалификационный уровень	10808,0
4 квалификационный уровень	11496,0
ПКГ «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	17942,0

Медицинским работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу

Назначение и выплата **повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет** производятся в соответствии с Положением об оплате труда работников, утвержденным локальным актом учреждения, принятым по согласованию с органом исполнительной власти Тульской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Персональный повышающий коэффициент (ППК) к должностному окладу устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Основания и условия установления ППК определяются на основе локального акта учреждения, принятого по согласованию с учредителем с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении ППК принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер ППК – до 1,3.

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

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

Установление повышающих коэффициентов не носит обязательный характер и осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении работникам 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 (сверхурочную работу, работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни при разделении рабочего дня на части и др.).

Компенсационные выплаты производятся работникам на основании приказа руководителя учреждения. В приказах указываются наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

4. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ).

5. Конкретные размеры выплат устанавливаются коллективным договором на основании специальной оценки условий труда.

6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. Максимальный размер повышения оплаты за работу в ночное время составляет 50 процентов часового оклада за каждый час работы в ночное время.

7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, получающим оклад - в размере не менее одинарной часовой ставки час работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой ставки за час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации на основании коллективного договора, принятого с учетом мнения представительного органа работников.

8. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

9. Расчет части оклада за час работы при установлении доплат за работу в ночное время и оплаты сверхурочной работы определяется путем деления оклада работника без учета компенсационных и стимулирующих выплат на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

10. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

12. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, Положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами учреждения с утвержденными конкретными критериями с учетом мнения представительного органа работников.

13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам по ПКГ работников без учета других повышений и должны быть конкретизированы в трудовых договорах («эффективных контрактах»). Выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

14. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются с учетом показателей эффективности деятельности учреждения и не имеют обязательного характера.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- при соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- при соблюдении установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);
- при отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- за интенсивность и напряженность работы;

Выплаты устанавливаются руководителем на основании решения комиссии, созданной приказом по учреждению на основании представления руководителя структурного подразделения.

При ухудшении показателей выплаты отменяются полностью или снижается их размер.

К показателям для установления размера **выплат за качество выполняемых работ** относятся:

- наличие квалификационной категории,
- наличие ученых и (или) почетных званий.

- выплаты за наличие квалификационной категории устанавливается в виде надбавки к должностному окладу в размерах согласно приложению N1 к настоящему Положению;

- выплаты за наличие ученых и (или) почетных званий устанавливаются в виде надбавок к должностному окладу в размерах согласно приложению N 2 к настоящему Положению;

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, год. Конкретный размер выплат определяется коллективным договором, Положением об оплате труда работников с учетом мнения представительного органа работников.

Премияльные выплаты по итогам работы не имеют обязательного характера.

7. Другие вопросы оплаты труда

Работникам Учреждения один раз в год производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада по основной занимаемой должности.

Работникам учреждения в пределах бюджетных ассигнований предусмотренных на оплату труда работников учреждения, оказывается материальная помощь в случаях предусмотренных локальными нормативными актами по согласованию с профсоюзным органом:

- на лечение работника;
- в случае смерти работника или члена его семьи;
- в случае ущерба, причиненного какой-либо чрезвычайной ситуацией;
- в случае бракосочетания работника;
- в случае рождения ребенка;
- к юбилейным (30, 40, 50, 60, 70) датам

в размере минимальной заработной платы по Тульской области.

Приложение N1
к Положению об условиях оплаты
труда медицинских работников

РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ
выплаты надбавки за наличие квалификационной категории

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается медицинским работникам Учреждения с целью стимулирования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,10;

при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

Надбавка к окладу за квалификационную категорию устанавливается в следующем порядке:

квалификационная категория медицинским работникам учитывается при занятии должности по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Приложение N2
к Положению об условиях оплаты
труда медицинских работников

РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ
выплаты надбавки за наличие ученых и (или) почетных званий

Работникам Учреждения устанавливается повышающий коэффициент к окладу за почетное звание министерств и ведомств Российской Федерации, ведомственный нагрудный знак, ученую степень в следующих размерах: при наличии ведомственного нагрудного знака «Отличник здравоохранения» - 0,03.

Повышающий коэффициент к окладу за ведомственный нагрудный знак применяется только по основной работе и устанавливается со дня присуждения: работникам, награжденным ведомственным нагрудным знаком «Отличник здравоохранения».

При наступлении у работника права на изменение размера оклада или повышающего коэффициента в связи с присвоением квалификационной категории, присуждением ученой степени в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера осуществляется по окончании указанных периодов.

Приложение N3
к Положению об условиях оплаты
труда медицинских работников

**Перечень работников, которым устанавливаются компенсационные
выплаты.**

1. Врач педиатр
2. Медицинская сестра
3. Медицинская сестра по массажу
4. Медицинская сестра по физиотерапии
5. Фельдшер