

Приложение к
Отраслевому соглашению
по государственным
учреждениям, подведомственным
министерству здравоохранения
Новосибирской области,
на 2017г.

ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**ПО ГОСУДАРСТВЕННЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ
МИНИСТЕРСТВУ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ,**

НА 2017ГОД

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее отраслевое тарифное соглашение по государственным учреждениям, подведомственным министерству здравоохранения Новосибирской области, на 2017 год (далее – Соглашение) регулирует условия оплаты труда работников государственных учреждений, отнесенных к ведению министерства здравоохранения Новосибирской области (далее – учреждения).

2. Соглашение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 № 20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Новосибирской области» и применяется при определении размера оплаты труда работников учреждений.

3. Соглашение предусматривает единые принципы оплаты труда работников государственных учреждений, отнесенных к ведению министерства здравоохранения Новосибирской области, на основе должностных окладов (окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах средств фонда оплаты труда, установленного учреждению на соответствующий год.

4. Настоящее Соглашение является основой для разработки руководителями учреждений системы оплаты труда работников учреждений.

5. Системы оплаты труда работников учреждений, включая размеры должных окладов (окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и согласовываются с министерством здравоохранения Новосибирской области.

6. Оплата труда работников учреждения определяется трудовым договором, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

7. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

8. Заработная плата работников учреждений определяется исходя из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- оплаты труда по районному коэффициенту.

2. РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

Наименование должности и требования к квалификации определяются в соответствии с Профессиональным стандартом и единым квалификационным справочником (ЕКС).

Должностные оклады работников, устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально-квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»

Должностные оклады работников учреждений устанавливаются в размерах согласно приложениям № 1 – 6 к настоящему Соглашению.

Руководителям учреждений оклады определяются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в приказе департамента труда и занятости населения Новосибирской области от 14.02.2008 № 55 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям

рабочих, по высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах».

Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждений здравоохранения и образовательных учреждений определяются по результатам тарификации (приложение 7 к настоящему Соглашению).

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Работодатель принимает меры по дальнейшей профессиональной подготовке упомянутых лиц.

3. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

К должностным окладам (окладам) работников учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера:

3.1. Доплата за работу в сельской местности.

Руководителям и специалистам учреждений, работающим в сельской местности, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.

3.2. Доплата за работу в ночное время.

Работникам учреждений здравоохранения, в том числе водителям санитарного автотранспорта, состоящим в штате автотранспортных предприятий и других организаций, доплата за работу в ночное время производится в размере до 50 процентов часовой ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощью, водителям автотранспорта скорой и неотложной помощи доплата за работу в ночное время производится соответственно в размере 100 процентов часовой ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Перечень этих подразделений (должностей) утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время оплачивается в размере не ниже 35 процентов часовой ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

3.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей).

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, установленного учреждению на соответствующий год.

Порядок и условия установления доплат определяются по согласованию с профсоюзным органом учреждения и фиксируются в коллективном договоре.

3.4. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда:

1) Медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, медицинским работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, компенсационная выплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда вне зависимости от степени вредности и (или) опасности в соответствии с Перечнем:

Перечень учреждений, подразделений и должностей, работа в которых дает право на установление компенсационных доплат к должностному окладу в связи с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда

1. Оказание психиатрической помощи:
1.1. Учреждения, подразделения и должности с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на доплаты в размере 15 процентов от оклада:
Психотерапевтические кабинеты амбулаторно-поликлинических учреждений (подразделений).
1.2. Учреждения и подразделения с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на доплаты в размере 25 процентов от оклада:
1.2.1. Психиатрические (психоневрологические) и наркологические учреждения; работники (кроме медицинского персонала) психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением.
1.2.2. Отделения, палаты, кабинеты для лечения психически больных и лиц, страдающих хроническим алкоголизмом и наркоманией; наркологические отделения, палаты, кабинеты; специализированные приемные отделения лечебно-профилактических учреждений, предназначенные для оказания медицинской помощи получившим травму в результате острого алкогольного отравления или острого алкогольного психоза.
1.2.3. Подсобные сельские хозяйства при психиатрических (психоневрологических) учреждениях здравоохранения, перечисленных в п. 1.2.1.
1.3. Учреждения, подразделения и должности с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на доплаты в размере 30 процентов оклада:
1.3.1. Медицинский персонал психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением.
1.3.2. Судебно-психиатрические экспертные отделения (комиссии).
1.3.3. Врачи и средний медицинский персонал участковой службы психоневрологических (наркологических) учреждений (подразделений).
1.4. Учреждения, подразделения и должности с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на доплаты в размере 40 процентов оклада:
1.4.1. Амбулаторные судебно-психиатрические экспертные комиссии; судебно-психиатрические экспертные отделения для лиц, не содержащихся под стражей; отделения для принудительного лечения психически больных в психиатрических больницах.
2. Осуществление диагностики и лечения ВИЧ-инфицированных:
2.1. Учреждения, подразделения и должности, работа в которых связана с непосредственным обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием, а также проведением судебно-медицинской экспертизы и другой работы больных СПИД и ВИЧ-инфицированных, дающая право на доплаты в размере 40 процентов оклада:
2.1.1. Центр по профилактике и борьбе со СПИД.
2.1.2. Учреждения и специализированные отделения учреждений здравоохранения, предназначенные для лечения больных СПИДом и ВИЧ - инфицированных
2.1.3. Учреждения здравоохранения и их структурные подразделения, за исключением перечисленных в пунктах 2.1.1. и 2.1.2.
2.1.4. Лаборатории и группы учреждений, на которые возложено органами здравоохранения обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследование поступающих крове- и биологических жидкостей от больных СПИД и ВИЧ-инфицированных.
3. Оказание противотуберкулезной помощи:
3.1. Учреждения и подразделения с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на доплаты в размере 25 процентов оклада:
3.1.1. Туберкулезные (противотуберкулезные) учреждения и их структурные подразделения, кабинеты, за исключением указанных в п.3.1.2, для больных туберкулезом и для детей с туберкулезной интоксикацией, малыми и затухающими формами туберкулеза.
3.1.2. Противотуберкулезные диспансеры, санатории и отделения (больниц, диспансеров) для лечения легочных больных.
3.1.3. Врачи и средний медицинский персонал участковой службы противотуберкулезных и кожно-венерологических учреждений (подразделений).

Примечания:

1. Работникам, занятым на работах с различными условиями вредности или опасности, предусмотренными в нескольких пунктах Перечня, размеры процентных доплат, установленных по каждому из оснований, не суммируются.

2. В каждом учреждении на основании Перечня должен быть составлен и утвержден по согласованию с выборным профсоюзным органом перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности (лечение, обеспечение диагностики, экспертизы, непосредственное обслуживание или контакт с больными и др.) могут устанавливаться повышенные оклады (должностные оклады), в том числе и за каждый час работы в условиях, предусмотренных Перечнем.

2) Медицинским работникам, за исключением перечисленных в пункте 1), а также иным работникам учреждений, занятым на работах, условия труда на которых признаны вредными и (или) опасными по результатам специальной оценки условий труда, доплата производится за время фактической занятости на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с таблицей:

РАЗМЕР КОМПЕНСАЦИОННОЙ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ, ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ, УСЛОВИЯ ТРУДА НА КОТОРЫХ ПРИЗНАНЫ ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

Класс условий труда	3.1	3.2	3.3	3.4	4
Размер компенсационной надбавки, % от оклада	5	10	15	20	25

3) Размер компенсационной выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

4) В отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, размеры компенсационной выплаты не могут быть снижены по сравнению с фактически реализуемыми компенсационными выплатами, установленными по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, при условии сохранения соответствующих условий труда, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

5) Работникам, на рабочих местах которых не проведена аттестация рабочих мест либо специальная оценка условий труда, компенсационная выплата предоставляется в соответствии с приложением 8 к Соглашению.

3.5. Доплаты за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников.

В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме и упорядочения организации труда и рабочего времени врачей и другого медицинского персонала обслуживание больных в вечернее и ночное время в стационарах больниц (дежурство врачей) должно производиться, как правило, наличным составом штатных врачей стационаров в пределах месячной нормы их рабочего времени и с учетом занимаемых ими должностей (основной и по совместительству).

Кроме врачей-ординаторов отделений и заведующих отделениями, к работе по обслуживанию больных в вечернее и ночное время могут привлекаться и другие врачи, ведущие лечебную работу.

Время, затрачиваемое врачами на обслуживание больных в вечернее и ночное время, должно включаться в ежемесячный график работы врачей, утверждаемый руководителем учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

В медицинских организациях, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках, в случае необеспеченности дежурств в вечернее и ночное время штатными врачами должно устанавливаться дежурство врачей у себя на дому.

Медицинским работникам, осуществляющим дежурство, в том числе дежурство на дому, правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается суммированный учет рабочего

времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца.

Норма рабочего времени за учетный период определяется путем умножения дневной нормы рабочих часов работника на количество рабочих дней в учетном периоде.

В норму рабочего времени за учетный период включаются все виды работ, выполняемые работником (основная работа, дежурства, вызовы для оказания помощи на дому и др.).

Продолжительность работы (смены) для медицинского персонала, переведенного на суммированный учет рабочего времени, не должна превышать 12 часов подряд, включая и работу в ночное время.

Продолжительность перерыва между сменами должна устанавливаться не менее двойной продолжительности работы в предшествующую смену.

Работа в ночное время для врачей (дежурство врачей) и среднего медицинского персонала в стационарах больниц может устанавливаться с возможностью сна.

При учете времени, фактически отработанного медицинским работником учреждения, время дежурства с возможностью сна и дежурства на дому, учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства.

В случае вызова медицинского работника, осуществляющего дежурство с возможностью сна или дежурство на дому, для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме, время, затраченное на оказание медицинской помощи, а для осуществляющих дежурство на дому и время следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается в размере часа рабочего времени за каждый час оказания медицинской помощи и следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно.

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

Порядок учета времени следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно устанавливается локальным нормативным актом по согласованию с представительным органом работников.

В правилах внутреннего распорядка каждого учреждения в зависимости от его организационной структуры и условий деятельности должно быть точно установлено, в каких отделениях (палатах) и какие медицинские работники имеют право сна в ночные часы работы, а также с какого часа ночи.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

За дежурство в стационаре, дежурство на дому, а также в случае вызова работника в учреждение работнику производится оплата исходя из размера оклада врача или среднего медицинского персонала по занимаемой должности за фактически отработанные часы.

3.6. Доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.7. Доплаты за работу со сведениями, имеющими степень секретности:

Руководителям учреждений и специалистам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтвержденный доступ на законных основаниях, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу в следующих размерах:

За работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности» - от 50 до 75 процентов должностного оклада (оклада);

За работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно» - от 30 до 50 процентов должностного оклада (оклада);

За работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий от 10 до 15 процентов должностного оклада (оклада);

За работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий от 5 до 10 процентов должностного оклада (оклада);

При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым руководители и специалисты имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

3.8. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Определение размера средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, производится учреждением до начала финансового года и осуществляется на основе анализа следующих данных:

1. Объема планового фонда оплаты труда на предстоящий финансовый год;

2. Объема гарантированной части фонда оплаты труда, состоящего из объема фонда на выплаты по окладу (должностному окладу, тарифной ставке), а также из объема фонда на компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера);

3. Резерва части фонда оплаты труда на оплату предстоящих отпусков.

Общий размер выплат стимулирующего характера устанавливается в пределах средств фонда оплаты труда, установленного учреждению на соответствующий год (выделенных ассигнований) по соответствующим источникам финансирования. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда рекомендуется формировать в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.1. Надбавки за качественные показатели деятельности учреждения и работника:

4.1.1. Надбавка стимулирующего характера за квалификационную категорию.

В целях стимулирования роста квалификации специалиста, улучшения подбора, расстановки и использования кадров в системе здравоохранения Новосибирской области, повышения персональной ответственности за выполнение профессиональных и должностных обязанностей, медицинским и фармацевтическим работникам устанавливаются надбавки за наличие квалификационной категории.

Порядок и сроки прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории утвержден пунктом 1 Приказа Минздрава России от 23.04.2013 № 240н «О Порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории».

В связи с присвоением квалификационной категории к должностным окладам, установленным в приложениях № 1 – 6 Соглашения, устанавливаются надбавки в размере:

- а) 5 процентов – медицинским работникам, которым в результате аттестации присвоена вторая квалификационная категория;
- б) 10 процентов – медицинским работникам, которым в результате аттестации присвоена первая квалификационная категория;
- в) 15 процентов – медицинским работникам, которым в результате аттестации присвоена высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория медицинских и фармацевтических работников учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

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

Надбавка устанавливается в течение 5 лет со дня издания приказа органа (учреждения) здравоохранения о присвоении квалификационной категории.

За четыре месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения.

В случае уважительной причины работника по письменному представлению руководителя учреждения в аттестационную комиссию срок переаттестации специалиста может быть перенесен на три месяца, в течение которого работнику выплачивается оклад с учетом квалификационной категории.

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

Отмена надбавки производится согласно даты приказа по учреждению.

При присвоении другой квалификационной категории изменение размера надбавки осуществляется согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

Аттестация лиц, занимающих должности медицинских и фармацевтических работников, производится на основании действующих положений о порядке аттестации врачей, провизоров, средних медицинских и фармацевтических работников.

При ликвидации организации или сокращении штатной численности, специалистам сохраняется квалификационная категория, срок действия которой истекает на момент их увольнения в течение одного года со дня их увольнения. Указанные специалисты, а также специалисты, прибывшие из государств, бывших республик СССР, могут подтвердить имеющиеся у них квалификационные категории по представлению в аттестационную комиссию отчета за один год работы на новом месте, по процедуре очной переаттестации.

Специалисты, перешедшие на практическую работу в организации здравоохранения с выборных должностей, сохраняют ранее полученную квалификационную категорию в течение одного года. Для ее подтверждения указанные лица представляют отчет о работе по специальности за последний год работы на новом месте.

В случае уважительной причины (временная нетрудоспособность, длительная командировка) по заявлению и представлению руководителя медицинской организации, в которой работает специалист, срок переаттестации специалиста может быть перенесен на три месяца по решению аттестационной комиссии и оформляется протоколом.

Женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам, матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет сохраняется имеющаяся у них квалификационная категория. В течение одного года после выхода на работу они могут ее подтвердить с предоставлением отчета о работе по специальности за указанный период.

Специалисты, обучающиеся в ординатуре, аспирантуре и докторантуре, в случае окончания срока действия категории во время обучения, могут подтвердить или получить более высокую квалификационную категорию.

4.1.2. Надбавки за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы.

В целях материальной заинтересованности работников учреждений в конечных результатах работы и создания необходимых условий для оказания качественных услуг устанавливаются надбавки за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику в трудовом договоре на основании локальных нормативных актов организации.

Порядок и условия материального стимулирования руководителей государственных учреждений устанавливаются министерством здравоохранения Новосибирской области в зависимости от выполнения качественных показателей деятельности, как самого руководителя, так и учреждения в целом.

Конкретные условия, размеры и показатели стимулирования работников учреждений (за исключением руководителей учреждения) устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда, установленного учреждению на соответствующий год, а также за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности и оформляются приказом руководителя учреждения.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

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

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

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

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности и критерии деятельности учреждений и их руководителей характеризуют основную деятельность, в первую очередь выполнение государственного задания, финансово-экономическую деятельность, а также работу с кадрами.

Показатели эффективности деятельности работников должны увязываться с удовлетворенностью граждан качеством оказания медицинской помощи и отсутствием обоснованных жалоб. Также учитывается соблюдение трудовой дисциплины и кодексов профессиональной этики.

Критерии оценки качества работы для руководителей учреждений предусмотрены пунктами 1-15 приложения № 9 к настоящему Соглашению;

Типовые критерии оценки качества работы для сотрудников учреждений предусмотрены пунктами 16-29 приложения № 9 к настоящему Соглашению.

Рекомендуемые показатели и критерии эффективности деятельности медицинских организаций, их руководителей и работников позволят установить действенные механизмы зависимости уровня оплаты труда работников организаций от объема и качества предоставляемых услуг.

Оценка эффективности деятельности работников осуществляется ежемесячно по итогам отчетного месяца, оценка руководителей учреждений – ежеквартально по итогам предыдущего квартала. Выплаты осуществляются ежемесячно.

Порядок и условия распределение стимулирующих выплат по критериям качества устанавливаются Положением о распределении стимулирующих выплат, и производится Комиссией, утвержденными приказом по учреждению.

Комиссия должна быть 2-х уровневой.

1 уровень – комиссия в структурном подразделении (далее – комиссия 1 уровня).

Комиссия 1 уровня формируется не менее чем из 3-х человек: заведующего отделением, старшей медицинской сестры, председателя первичной профсоюзной ячейки (в случае отсутствия ячейки профсоюза – legitimately избранного представителя трудового коллектива структурного подразделения).

Функции комиссии:

- оценивает выполнение показателей эффективности работниками структурного подразделения;
- оформляет решение комиссии Протоколом оценки качества работы структурного подразделения;

- дублирует оценки качества каждого сотрудника в Табель оценки качества работы сотрудника и знакомит с ним работников под роспись;
- Протокол оценки качества работы структурного подразделения передает в комиссию 2 уровня
- Табель оценки качества работы сотрудника – хранится у ответственного работника, определенного Положением о распределении стимулирующих выплат.

2 уровень – центральная комиссия организации (далее – комиссия 2 уровня).

Комиссия 2 уровня формируется из 5 и более человек: руководителя учреждения (или его заместителя), экономиста, бухгалтера, специалиста отдела кадров, председателя профкома (в случае отсутствия профкома – легитимно избранного представителя трудового коллектива учреждения) и других.

Функции комиссии:

- оценивает выполнение показателей эффективности заместителей главного врача, заведующих отделениями, работников, не входящих в структурные подразделения (общепольничного персонала) по утвержденным критериям;
- оформляет решение комиссии Протоколом оценки качества работы вышеуказанных сотрудников, дублирует оценки качества каждого сотрудника в Табель оценки качества работы сотрудника и знакомит с ним работников под роспись. Табель оценки качества работы сотрудника – хранится у ответственного работника, определенного Положением о распределении стимулирующих выплат.
- рассматривает спорные вопросы от работников учреждения по оценке критериев качества;
- определяет размер стимулирующих выплат сотрудникам по утвержденным критериям;
- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат за качество работы.

Протоколы оценки качества работы сотрудников учреждения – являются первичными учетными документами для начисления выплат стимулирующего характера за качественные показатели деятельности учреждения и работника.

Распределение стимулирующих выплат конкретным работникам осуществляется на основе балльной оценки, руководителям учреждений – в процентах от оклада.

Методика расчета стоимости балла, поправочные коэффициенты, количество баллов для оценки качества работы сотрудников устанавливаются по категориям работников учреждения в Положении об оплате труда.

Стоимость 1 балла рассчитывается на тот же период, на который доводится государственное задание государственному учреждению, подведомственному министерству здравоохранения Новосибирской области. В случае изменения объемов либо финансового показателя государственного задания – стоимость 1 балла также корректируется.

Максимальное количество баллов, которое может получить сотрудник в организации, предельными размерами не ограничено и устанавливается локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников.

Как вариант, для расчета стоимости балла может применяться пропорция 3/2/1 – врачи/средний/младший.

То есть, по врачам применяется повышающий коэффициент 3, по среднему персоналу – 2, по младшему персоналу – 1. Количество физических лиц в разрезе врачи/средний/младший умножается на соответствующий коэффициент указанной пропорции: по врачам – 3, по среднему персоналу – 2, по младшему персоналу – 1.

Например, число по врачам по ЛПУ с применением повышающего коэффициента определяется:

$$32 \text{ физ. лица} \times 3 = 96$$

Максимальное количество баллов, которое может получить сотрудник в ЛПУ, например, – 10 баллов.

Таким образом, максимальное общее количество баллов, которое может быть получено сотрудниками ЛПУ, определяется путем умножения суммы произведений количества физических лиц (по врачам, среднему, младшему) и повышающих коэффициентов в пропорции 3/2/1 на максимальное количество баллов (10 баллов).

Максимальное общее количество баллов, которое может быть получено врачами в ЛПУ: 96 x 10 баллов = 960 баллов.

Аналогично со средним персоналом и младшим персоналом:

Например, максимальное общее количество баллов, которое может быть получено средним персоналом в ЛПУ – 1140 баллов, максимальное общее количество баллов, которое может быть получено младшим персоналом в ЛПУ – 360 баллов.

Максимальное общее количество баллов в ЛПУ составит:

$$960 + 1140 + 360 = 2460 \text{ баллов}$$

Если, например, сумма выплат по критериям качества, подлежащая распределению, составляет 200000,00 руб., стоимость одного балла по ЛПУ определяется как отношение суммы выплаты по критериям качества к максимальному общему количеству баллов.

$$200\,000,00 \text{ руб.} / 2460 \text{ баллов} = 81,3 \text{ руб.}$$

Стоимость 1 балла указывается в трудовых договорах, заключенных с работниками государственных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Новосибирской области.

4.2. Надбавки за ученую степень:

1) Лицам, в том числе допущенным в установленном порядке к медицинской деятельности, занимающим врачебные и провизорские должности, в том числе руководителей, имеющих ученую степень кандидата медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук, кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) устанавливаются надбавки к заработной плате в размере не менее 10 процентов должностного оклада;

2) Лицам, в том числе допущенным в установленном порядке к медицинской деятельности, занимающим врачебные и провизорские должности, в том числе руководителей, имеющих ученую степень доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук, доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) устанавливаются надбавки к заработной плате в размере не менее 20 процентов должностного оклада;

3) Выплата надбавок за наличие ученой степени кандидата и доктора наук производится как по основной работе, так и работе по совместительству;

4) Надбавки устанавливаются с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени по предоставлению соответствующих документов.

Решение о присуждении ученой степени доктора наук вступает в силу с даты его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии.

Порядок и конкретный размер надбавки устанавливается локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников и оформляются для работников организации – приказом руководителя учреждения, а для руководителей – приказом министерства здравоохранения.

4.3. Надбавки за почетное звание.

Работникам учреждений, имеющим почетное звание «Заслуженный» соответствующие профилю выполняемой работы устанавливается надбавка в размере не менее 10 процентов должностного оклада по предоставлению соответствующих документов.

Выплата надбавок за наличие почетного звания «Заслуженный» производится только по основной работе;

При наличии у работника двух почетных званий «Заслуженный» доплата производится по одному из оснований;

Надбавки устанавливаются при присвоении почетного звания «Заслуженный» со дня присвоения почетного звания.

Порядок и конкретный размер надбавки устанавливается локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников и оформляются для работников организации – приказом руководителя учреждения, а для руководителей – приказом министерства здравоохранения.

4.4. Надбавки молодым специалистам.

Выплачивать молодым специалистам, впервые окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования, работающим в соответствии с полученной специальностью, утвержденной «Номенклатурой должностей медицинских работников и фармацевтических работников» (Приложение 12 к настоящему Соглашению) в медицинских

организациях, подведомственных министерству здравоохранения Новосибирской области, надбавки в размере 25% от установленной тарифной ставки (оклада).

Ежемесячная надбавка назначается и выплачивается в течение 3 (трех) лет на основании документа об образовании и трудового договора, заключенного между работодателем и работником в срок не позднее 6 (шести) месяцев после окончания учебного заведения (для специалистов с высшим профессиональным медицинским образованием выплата производится после окончания клинической интернатуры (ординатуры)) по полученной специальности.

Ежемесячная надбавка не назначается молодым специалистам за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а также молодым специалистам, работающим на условиях внутреннего совместительства, за исключением случаев, когда только совмещаемая работа соответствует полученной специальности.

Ежемесячная надбавка начисляется в размере 25 процентов от установленной тарифной ставки (оклада) пропорционально отработанному времени и выплачивается в течение трех лет с момента заключения трудового договора.

При расторжении трудового договора, либо переводе работника по его желанию на другую постоянную работу, не соответствующую полученной специальности, выплата ежемесячной надбавки прекращается.

При расторжении трудового договора до истечения трехлетнего срока, выплаченные молодому специалисту денежные средства, взысканию не подлежат.

Периоды временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе как по уважительным, так и не по уважительным причинам, не продлевают установленный срок получения ежемесячной надбавки молодым специалистом.

Выплата ежемесячной надбавки производится одновременно с выплатой заработной платы.

4.5. Надбавка за руководство производственной практикой.

По решению руководителя учреждения здравоохранения могут устанавливаться надбавки стимулирующего характера работникам учреждений за руководство производственной практикой и осуществляются ежемесячно в пределах средств фонда оплаты труда, установленного учреждению на соответствующий год из расчета одного руководителя на соответствующую группу студентов за весь период практики по следующим нормам (в процентах к должностному окладу, получаемой по основной работе):

а) руководителю практики в учреждении, осуществляющему общее руководство, при числе студентов-практикантов:

от 1 человека до 10 человек – 10%,

от 11 человек до 20 человек – 15%,

от 21 человек до 30 человек – 20%,

от 31 человек до 40 человек – 25%,

от 41 человек до 50 человек – 30%.

При числе студентов-практикантов свыше 50 человек руководитель практики учреждения может освободиться от других обязанностей, при этом за ним сохраняется заработная плата по основной работе;

б) руководителю практики в отделении, отделе, и т.п., осуществляющему непосредственное руководство практикой, при числе студентов-практикантов:

до 4 человек – 10%,

от 5 до 7 человек – 20%,

от 8 до 10 человек – 30%.

4.6. Руководитель учреждения может осуществлять единовременное премирование работников по итогам работы за год в пределах средств фонда оплаты труда, установленного учреждению на соответствующий год.

При наличии экономии фонда оплаты труда, установленного учреждению на соответствующий год, руководитель учреждения может также осуществлять единовременное премирование работников по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев.

Единовременное премирование работников по итогам работы за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности осуществляется

в соответствии с Положением об использовании средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности.

Конкретный размер премий устанавливается приказом руководителя учреждения. Условия и размеры указанных выплат, устанавливаются локальными нормативными актами учреждения (положением о стимулирующих выплатах) по согласованию с профсоюзным органом и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

4.7. Единовременная выплата стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы в учреждении.

С целью повышения обеспеченности квалифицированными медицинскими работниками учреждений, при наличии экономии фонда оплаты труда по итогам работы учреждения за 11 месяцев текущего года, по решению руководителя учреждения работникам в декабре месяце текущего года, может устанавливаться единовременная выплата стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы.

Единовременная выплата стимулирующего характера может устанавливаться медицинским и фармацевтическим работникам учреждения:

- при достижении 10-летнего стажа работы в учреждении;
 - при достижении 15-летнего стажа работы в учреждении;
 - при достижении 20-летнего стажа работы в учреждении;
 - при достижении 25-летнего стажа работы в учреждении;
 - при достижении 30-летнего стажа работы в учреждении;
- иным работникам учреждения:
- при достижении 10-летнего стажа работы в учреждении;
 - при достижении 15-летнего стажа работы в учреждении;
 - при достижении 20-летнего стажа работы в учреждении.

Единовременная выплата стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы устанавливается для всех работников учреждения, кроме лиц, принятых на работу по совместительству.

В стаж работы, дающий право на установление единовременной выплаты стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы, включаются периоды работы только в данной конкретной организации по основной занимаемой должности.

Периоды, засчитываемые в стаж для установления работнику единовременной выплаты стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы, суммируются независимо от перерывов в работе по следующим основаниям:

- нахождением в отпусках по беременности и родам;
- нахождением в отпусках в связи с усыновлением новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома;
- нахождением в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет;
- обучением в образовательных учреждениях и нахождением в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, а также поступлением в образовательные учреждения, нахождением в отпуске без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- время работы на выборных должностях в профсоюзных органах.

Установление единовременной выплаты стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы, а также размер данной выплаты каждому конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании докладной записки кадровой службы учреждения, по согласованию с профсоюзным органом, в пределах экономии средств фонда оплаты труда (рассчитанного и утвержденного по итогам работы за 11 месяцев текущего года), а также за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

5.1. Заработная плата руководителям учреждений устанавливается при заключении с ними трудовых договоров по согласованию с министерством труда, занятости и трудовых

ресурсов Новосибирской области лицами, уполномоченными заключать трудовой договор с руководителями учреждений, в порядке, установленном Правительством Новосибирской области, а их заместителям и главным бухгалтерам - руководителями соответствующих учреждений.

Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Врачам – руководителям учреждений здравоохранения, руководителям филиалов учреждений (больниц, диспансеров, санаториев), разрешается выполнять работу по специальности по совместительству (за пределами рабочего времени по основной должности) в объеме до 25% от нормы нагрузки по должности врача соответствующей специальности. Оплата производится по соглашению сторон пропорционально отработанному времени исходя из объема выполненных работ по совмещаемой должности, в соответствии с установленными в учреждении положениями по оплате труда врача соответствующей специальности. Решение о работе по совместительству в отношении руководителей учреждений принимаются министром здравоохранения Новосибирской области. Решение о работе по совместительству в отношении заместителей руководителя принимаются руководителем учреждения.

Врачам – руководителям учреждений здравоохранения и их заместителям – врачам, руководителям филиалов учреждений (больниц, диспансеров, санаториев) – врачам, разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности выполнять работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности в объеме до 25% от нормы нагрузки по должности врача соответствующей специальности. Оплата производится по соглашению сторон пропорционально отработанному времени исходя из объема выполненных работ по совмещаемой должности, в размере до 25% должностного оклада врача соответствующей специальности. Решение о работе по совмещению в отношении руководителей учреждений принимаются министром здравоохранения Новосибирской области, заместителей руководителей – врачей, руководителей филиалов учреждений (больниц, диспансеров, санаториев) – врачей – руководителями учреждений.

Руководители образовательных учреждений и их заместители, помимо основной работы, в исключительных случаях, вправе осуществлять преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты в том же учреждении, но не более 300 часов в год, а руководители учреждений среднего и дополнительного профессионального образования – не более 360 часов в год.

Преподавательская работа указанным лицам предоставляется при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Выполнение руководителями образовательных учреждений и их заместителями дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности: руководителю учреждения - по решению министра здравоохранения Новосибирской области, заместителям руководителя – по решению руководителя учреждения.

Работа руководителей и их заместителей, руководителей филиалов учреждений (больниц, диспансеров, санаториев)- врачей по специальности, независимо от ее характера и объема, должна отражаться в соответствующих документах и в Трудовом договоре.

5.2. Размер заработной платы руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре исходя из утвержденных показателей деятельности учреждения, группы по оплате труда, установленной приказом министерства здравоохранения Новосибирской области, а также сложности выполняемых заданий, итогов работы учреждения.

5.3. Должностные оклады руководителей учреждений

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
1	Главный врач (директор, начальник)	
	Высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет:	

I группа по оплате труда руководителей	15 627,85
II группа по оплате труда руководителей	12 230,49
III группа по оплате труда руководителей	11 324,53
IV группа по оплате труда руководителей	10 569,56

Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров, руководителей филиалов учреждений (больниц, диспансеров, санаториев) устанавливаются руководителями учреждений на 10–30 процентов ниже окладов руководителей этих учреждений и фиксируются в трудовых договорах.

Размер оклада заместителя главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения на 10-20 процентов ниже оклада главного бухгалтера.

Размер оклада заместителей руководителей подразделений (отделов) устанавливается руководителем учреждения на 10-20 процентов ниже руководителей соответствующих подразделений (отделов).

5.4. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера начисляется в пределах норматива, установленного от общего фонда оплаты труда учреждения.

Норматив устанавливается министерством здравоохранения Новосибирской области в соответствии с постановлением Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 № 20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Новосибирской области».

Указанный норматив рассчитывается с учетом:

- численности заместителей руководителя учреждения;
- ограничения выплат стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- кратности среднемесячной заработной платы руководителя к среднемесячной заработной плате работников учреждения.

1) Норматив численности заместителей руководителя учреждения устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 25	0
26 - 100	0 - 1
101 - 200	до 2
201 - 300	до 3
301 - 1000	до 4
более 1000	до 5

При наличии в учреждении филиалов и (или) иных обособленных структурных подразделений численность заместителей увеличивается на 1 единицу по сравнению с нормативной численностью.

В образовательных учреждениях с фактической численностью работников 26 - 200 человек численность заместителей устанавливается до 3 единиц.

При расчете норматива формирования расходов на оплату труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера максимальный размер средств на выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера не должен превышать 80% предельного расчетного размера средств на выплаты стимулирующего характера руководителя соответствующего учреждения.

2) Среднемесячная начисленная заработная плата руководителя государственного бюджетного и казенного учреждения с учетом вознаграждения от дохода, полученного от предпринимательской деятельности, без учета индивидуальной надбавки, установленной в соответствии с постановлением главы администрации Новосибирской области от 25.02.2004 № 96 «О порядке установления индивидуальных надбавок руководителям государственных

унитарных предприятий Новосибирской области, руководителям государственных учреждений Новосибирской области», не должна превышать среднемесячную начисленную заработную плату работников государственного бюджетного и казенного учреждения в зависимости от фактической численности работников:

фактическая численность работников учреждения, чел.	превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 3
101 - 200	до 3,5
201 - 300	до 4
301 - 1000	до 4,5
более 1000	до 5

В расчет среднемесячной заработной платы работников государственного бюджетного и казенного учреждения не включается заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера государственного бюджетного и казенного учреждения.

Среднемесячная начисленная заработная плата руководителя государственного автономного учреждения с учетом вознаграждения от доходов, полученных от осуществления учреждением приносящей доход деятельности, без учета индивидуальной надбавки, установленной в соответствии с постановлением главы администрации Новосибирской области от 25.02.2004 № 96 «О порядке установления индивидуальных надбавок руководителям государственных унитарных предприятий Новосибирской области, руководителям государственных учреждений Новосибирской области», не должна превышать пятикратный размер среднемесячной начисленной заработной платы работников государственного автономного учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера государственного бюджетного, автономного и казенного учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения не должен превышать 80% от превышения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников учреждения, рассчитанного для государственных бюджетных и казенных учреждений в соответствии с данным пунктом.

5.5.В случае, если учреждению в соответствии с учредительными документами предоставлено право осуществлять деятельность, приносящую доход, размер выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, руководителю учреждения не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам более чем на 30 процентов.

5.6.Надбавки стимулирующего характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам.

1) В связи с присвоением квалификационной категории к должностным окладам, установленным пунктом 5.3. Соглашения, устанавливаются надбавки в размере:

- 10 процентов – руководителям учреждений здравоохранения (врачам и провизорам) и образования, их заместителям, главным медицинским сестрам, которым в результате аттестации присвоена первая квалификационная категория;

- 20 процентов – руководителям учреждений здравоохранения (врачам и провизорам) и образования, их заместителям, главным медицинским сестрам которым в результате аттестации присвоена высшая квалификационная категория.

Врачам – руководителям лечебно-профилактических учреждений (амбулаторно-поликлинических учреждений, входящих на правах структурных подразделений в состав этих учреждений) и их заместителям - врачам квалификационная категория учитывается по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности;

Провизорам (фармацевтам) – руководителям аптечных учреждений (аптечных учреждений, входящих на правах структурных подразделений в состав лечебно-

профилактических учреждений) квалификационная категория учитывается по специальности «Управление и экономика фармации» или по провизорской (фармацевтической) специальности.

2) Руководителям учреждений, внесшим особый вклад в развитие отрасли, учитывая результаты их работы, особенности деятельности учреждений, могут устанавливаться индивидуальные надбавки в соответствии с постановлением главы администрации Новосибирской области от 25.02.2004 № 96 «О порядке установления индивидуальных надбавок руководителям государственных унитарных предприятий Новосибирской области, руководителям областных государственных учреждений» по представлению министра здравоохранения Новосибирской области.

3) Надбавки за выполнение качественных показателей деятельности руководителям учреждений устанавливаются в соответствии с пунктами 1-15 Приложения 9 к настоящему Соглашению.

Размеры ежемесячных надбавок для руководителей учреждений определяются конечным результатом деятельности возглавляемого им учреждения, личным вкладом руководителя в его достижение, выполнением качественных показателей деятельности, как самого руководителя, так и учреждения в целом.

Оценка качества работы руководителей учреждений осуществляется Комиссией министерства здравоохранения Новосибирской области по оценке деятельности руководителей государственных учреждений (далее – комиссия) на основании представленных отчетов о выполнении качественных показателей деятельности учреждения за квартал.

Надбавки руководителям учреждений устанавливаются приказом министерства здравоохранения Новосибирской области ежеквартально по результатам деятельности за предыдущий квартал.

Выплаты стимулирующего характера руководителю за качественные показатели деятельности не начисляются в случаях необеспечения:

а) своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме;

б) соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте при наличии предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

в) месячного размера заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области;

г) достижения установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, предусмотренных Указами Президента Российской Федерации от 28.12.2012 № 1688, от 07.05.2012 № 597 и от 01.06.2012 № 761, со средней заработной платой в Новосибирской области (в случае их установления).

На основании решения комиссии, приказом министерства здравоохранения Новосибирской области выплаты стимулирующего характера руководителю за качественные показатели деятельности государственного учреждения могут быть снижены в случаях:

а) нарушения действующего законодательства и выявленные в ходе проверок учреждения недостатков, влияющих на качественное оказание медицинской помощи – до 50%;

б) выявления несоответствия информации, предоставляемой учреждением в министерство здравоохранения Новосибирской области в отчетах, справках и т.п. фактическим показателям, установленным в ходе проверок, ревизий и прочих контрольных мероприятий - до 50%;

в) выполнения государственного задания учреждением менее чем на 80% – до 100%;

г) нецелевого использования денежных средств, установленного по результатам квартальной проверки (для медицинских организаций – министерством здравоохранения Новосибирской области и Территориальным Фондом обязательного медицинского страхования Новосибирской области; для всех остальных учреждений – министерством здравоохранения Новосибирской области) - до 100%.

В текущем квартале размер ежемесячной надбавки конкретного руководителя может быть снижен при ухудшении показателей его работы.

Критерии и размеры снижения стимулирующих выплат:

а) наличие обоснованных жалоб на качество оказания медицинской помощи, образовательных и других услуг – до 50%;

б) нарушение санитарно-гигиенического и противоэпидемического режима, противопожарной безопасности – до 50%;

в) несвоевременное предоставление требуемой информации, невыполнение приказов, распоряжений, требований министерства здравоохранения Новосибирской области – до 50%;

г) перинатальная смертность от условно предотвратимых и предотвратимых причин – до 50 % за каждый случай;

д) нарушение действующего законодательства и требований нормативно - правовых актов Новосибирской области – до 100%;

е) неудовлетворительная оценка деятельности учреждения по результатам балансовых комиссий, проверок или решений коллегий министерства здравоохранения – до 100%;

ж) неисполнение либо ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей – до 100%;

з) наступление случая материнской смертности от условно предотвратимых либо предотвратимых причин – до 100%.

Снижение размера ежемесячной надбавки по перечисленным выше критериям производится однократно: не допускается снижение размера ежемесячной надбавки по одному и тому же критерию и в отчетном периоде, и по итогам работы в отчетном периоде.

Снижение размера ежемесячной надбавки производится на основании приказа министерства здравоохранения Новосибирской области с указанием причин.

5.7. Единовременная выплата стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения по результатам работы.

Установление единовременных выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения производится в пределах средств фонда оплаты труда, установленного учреждению на соответствующий год.

Основанием для единовременной выплаты руководителю учреждения является представление заместителя министра на имя министра, а также приказ министра здравоохранения Новосибирской области.

Основанием для единовременной выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру является приказ руководителя учреждения.

Единовременная выплата производится в размере от 1 (Одного) должностного оклада до 5 (Пяти) должностных окладов с применением районного коэффициента.

При определении размера единовременной выплаты учитывается обеспечение задач и функций, возложенных на учреждение, исполнение руководителем, его заместителями и главным бухгалтером учреждения должностного регламента за конкретный период работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Учреждения здравоохранения, имеющие стационары, относятся к учреждениям с непрерывным режимом работы, медицинская помощь в которых оказывается круглосуточно.

Учитывая такую специфику работы стационара (оказание медицинской помощи в любое время суток и дней недели), для врачей устанавливаются дежурства в вечернее и ночное время, в выходные и праздничные дни в соответствии с утвержденным графиком работы.

В обязанности врача стационара входит обязательное несение указанных дежурств, которые выполняются в пределах месячной нормы рабочего времени или с согласия врача сверх нее.

Дополнительная работа врача-специалиста по оказанию медицинской помощи в вечернее и ночное время, в выходные и праздничные дни должна оформляться как работа по совместительству.

В случае, когда врачи выполняют работу (дежурства) в свободное от основной работы время в порядке совместительства, т.е. с занятием другой штатной должности, то оплата их труда должна производиться за фактически отработанное время из должностного оклада врача-специалиста по совмещаемой должности.

6.2. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками учреждений здравоохранения, производится по ставкам почасовой оплаты труда исходя из установленного минимального месячного оклада по профессии низкоквалифицированного работника с применением коэффициентов:

Профессор, доктор наук – 0,3;

Доцент, кандидат наук, «Заслуженный врач» – 0,25;

Лица, не имеющие ученой степени – 0,15.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

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

Не считается совместительством:

- работа врача-консультанта учреждения здравоохранения в объеме не более 300 часов в год;

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год.

6.3. При качественном выполнении установленного объема работ за меньшую продолжительность рабочего времени руководители учреждений, если это целесообразно, могут вводить для отдельных низкооплачиваемых рабочих часовую оплату труда.

Часовая оплата труда может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем для отдельных, предусмотренных перечнем профессий (должностей) (приложение 11 к настоящему Соглашению), низкооплачиваемых работников учреждений бюджетной сферы при качественном выполнении установленного объема работ только за меньшую продолжительность рабочего времени, составляющую не более половины рабочего времени.

Размер минимальной часовой оплаты труда определяется исходя из величины прожиточного минимума трудоспособного населения области и среднемесячного количества рабочих часов при 40-часовой рабочей неделе и индексируется или повышается в сроки и размерах, установленные постановлениями Губернатора области для работников учреждений бюджетной сферы Новосибирской области.

За выполнение большего объема работы, чем предусмотрено трудовым договором, и высокое качество выполняемой работы руководитель учреждения может устанавливать работникам более высокий размер часовой оплаты труда в пределах и за счет фонда оплаты труда.

В случае согласия работника на перевод на часовую оплату труда необходимо при отсутствии трудового договора заключить его, либо внести изменения в действующий трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения.

Работнику, которому установлена часовая оплата труда, время работы засчитывается в трудовой стаж как полное рабочее время, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работнику, переведенному на часовую оплату труда, гарантируется выплата заработной платы, рассчитанной исходя из установленной величины прожиточного минимума трудоспособного населения области в зависимости от фактически отработанного времени, при условии выполнения установленных объема работ и качественных показателей деятельности.

7. ПОЛНОМОЧИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

Руководитель учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, установленного учреждению на соответствующий год:

7.1. Утверждает структуру и штатную численность учреждения, должностные инструкции работников учреждения в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками.

7.2. Устанавливает систему оплаты труда работников учреждения, включая размеры должностных окладов (окладов), порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников на основании настоящего Соглашения.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются руководителем учреждения самостоятельно, закрепляются в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте учреждения, в пределах средств фонда оплаты труда, установленного учреждению на соответствующий год и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

При определении размера надбавок, порядка и условий их применения учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

7.3. Определяет условия оплаты труда высококвалифицированным рабочим в соответствии с перечнем с учетом квалификации, объема выполняемых работ.

7.4. Устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ.

7.5. Устанавливает индивидуальные условия оплаты труда («эффективный контракт») отдельным специалистам, в соответствии с Приказом Министерства труда Новосибирской области от 31.05.2013 № 321 «Об утверждении Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

7.6. Использует экономию фонда оплаты труда по вакантным должностям, при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности на увеличение заработной платы работникам.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. На должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.