

**ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
ПО ГОСУДАРСТВЕННЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ  
МИНИСТЕРСТВУ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ,  
НА 2019–2021 годы**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящее отраслевое тарифное соглашение по государственным учреждениям, подведомственным министерству здравоохранения Новосибирской области, на 2019 – 2021 годы (далее – ОТС) регулирует условия оплаты труда работников государственных учреждений, отнесенных к ведению министерства здравоохранения Новосибирской области (далее – учреждения).

ОТС разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области» (далее – Постановление-272п) и применяется при определении размера оплаты труда работников учреждений.

ОТС 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.

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

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.

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

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, в соответствии с приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Районный коэффициент за работу в местности с особыми климатическими условиями не входит в состав минимального размера оплаты труда и, соответственно, начисляется сверх минимальной заработной платы.

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**

Наименования должностей и профессий работников учреждений утверждаются приказом министерства здравоохранения Новосибирской области. На основании данного приказа создаётся Единый справочник должностей в информационной системе «Финансово-хозяйственный учет в медицинских организациях Новосибирской области». Квалификационные требования к ним определяются в соответствии с положениями профессиональных стандартов, а в случае отсутствия утвержденного профессионального стандарта – в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕТКС и ЕКС соответственно).

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 приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», либо профессиональных стандартов.

Должностные оклады работников учреждений устанавливаются в размерах согласно приложениям 1 – 5 к настоящему ОТС.

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

Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области.

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

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по решению аттестационной комиссии.

Руководитель учреждения осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

### **3. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ**

Работникам учреждений устанавливаются нижеследующие выплаты компенсационного характера.

Размеры выплат, установленные в учреждениях коллективными договорами, положениями об оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных в данном разделе.

Надбавки компенсационного характера, установленные настоящим разделом, должны начисляться с учетом повышения части оклада (должностного оклада), установленного в подпунктах 3.2.2.-3.2.3. данного раздела.

#### **3.1. Компенсационная выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда:**

3.1.1. 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, надбавка 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 надбавок в связи с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда**

<b>1. Оказание психиатрической помощи:</b>
<b>1.1. Учреждения, подразделения и должности с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на надбавку в размере 15 процентов от оклада:</b>
Психотерапевтические кабинеты амбулаторно–поликлинических учреждений (подразделений)
<b>1.2. Учреждения и подразделения с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на надбавку в размере 25 процентов от оклада:</b>
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 Перечня
<b>1.3. Учреждения, подразделения и должности с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на надбавку в размере 30 процентов оклада:</b>
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)
<b>1.4. Учреждения, подразделения и должности с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на надбавку в размере 40 процентов оклада:</b>
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
<b>2. Осуществление диагностики и лечения ВИЧ–инфицированных:</b>
<b>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 надбавку в размере 40 процентов оклада:</b>
2.1.1. Центр по профилактике и борьбе со СПИД
2.1.2. Учреждения и специализированные отделения учреждений здравоохранения, предназначенные для лечения больных СПИД и ВИЧ–инфицированных
2.1.3. Учреждения здравоохранения и их структурные подразделения, за исключением перечисленных в пунктах 2.1.1 и 2.1.2 Перечня
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
<b>3. Оказание противотуберкулезной помощи:</b>
<b>3.1. Учреждения и подразделения с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на надбавку в размере 25 процентов оклада:</b>
3.1.1. Туберкулезные (противотуберкулезные) учреждения и их структурные подразделения, кабинеты, за исключением указанных в п. 3.1.2 Перечня, 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 надбавок, 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 процентные надбавки, в том числе и за каждый час работы в условиях, предусмотренных Перечнем.

3.1.2. Медицинским работникам, за исключением перечисленных в пункте 3.1.1., а также иным работникам учреждений, занятым на работах, условия труда на которых признаны вредными и (или) опасными по результатам специальной оценки условий труда, надбавка начисляется за время фактической занятости на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с таблицей:

**РАЗМЕР НАДБАВКИ 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 надбавки в % от оклада	5	6	7	9	11

Фактическая занятость работника – это фактическое исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора на своем рабочем месте.

В каждом учреждении должен быть составлен и утвержден, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности могут устанавливаться процентные надбавки, в том числе и за каждый час работы в условиях, признанных вредными и (или) опасными по результатам специальной оценки условий труда.

3.1.3. Размеры и (или) условия повышения оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть изменены в сторону снижения или отмены при условии сохранения соответствующих условий труда, явившихся основанием для такой оплаты, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3.1.4. В соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426 «О специальной оценке условий труда» работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах работников.

Установленный порядок и условия осуществления компенсационных мер работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены без подтверждения улучшения условий труда соответствующих работников результатами специальной оценки условий труда.

### **3.2. Компенсационные выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.**

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), работнику производятся следующие компенсационные выплаты:

3.2.1. Надбавка при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры надбавки 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, осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда, установленного учреждению на соответствующий год.

Порядок и условия установления надбавки определяются по согласованию с профсоюзным органом учреждения и фиксируются в коллективном договоре, положении по оплате труда и трудовом договоре.

### 3.2.2. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- 1) сельщикам – не менее чем по двойным сельским расценкам;
- 2) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- 3) работникам, получающим оклад (должностной оклад):
  - если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени – часть оклада (должностного оклада) за день или час, приходящиеся на работу в выходной или нерабочий праздничный день, повышается на 100%;
  - если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени – часть оклада (должностного оклада) за день или час, приходящиеся на работу в выходной или нерабочий праздничный день, повышается на 200%.

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).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

### 3.2.3. Доплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии подпунктом 3.2.2. настоящего раздела, не учитывается при определении

продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой данного подпункта.

#### 3.2.4. 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 должна составлять не менее 20% и не более 50% часовой ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, водителям автотранспорта скорой и неотложной помощи доплата за работу в ночное время должна составлять не менее 20% и не более 100% часовой ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время оплачивается в размере не менее 20% и не более 35% часовой ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время, а также перечень подразделений (должностей) утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом внутренними локальными документами учреждения.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

#### 3.2.5. Доплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

### **3.3. Компенсационные выплаты 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.

#### **3.4. Компенсационная выплата за работу в сельской местности.**

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

### **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 финансового обеспечения фонда оплаты труда, установленного учреждению на соответствующий год по соответствующим источникам финансирования. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда рекомендуется формировать в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

4. Надбавки стимулирующего характера, установленные настоящим разделом, должны начисляться с учетом повышения части оклада (должностного оклада), установленного в подпунктах 3.2.2.-3.2.3. раздела 3 ОТС.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

#### **4.1. Стимулирующая выплата за наличие квалификационной категории.**

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 утверждены 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 – 5 ОТС, 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 которых 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 дате 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.

#### **4.2. 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 коллективного договора и других 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 Положением об оплате труда учреждения с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников в пределах финансового обеспечения фонда оплаты труда, установленного учреждению на соответствующий год, а также за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей 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.

Типовые критерии оценки качества работы для сотрудников учреждений предусмотрены в приложении 7 к настоящему ОТС.

Критерии оценки качества работы для руководителей учреждений установлены в приложении 8 к настоящему ОТС.

Рекомендуемые показатели и критерии эффективности деятельности медицинских организаций, их руководителей и работников позволяют 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 распределения стимулирующих выплат по критериям качества устанавливаются Положением о распределении стимулирующих выплат, и производится Комиссией, утвержденной приказом по учреждению.

Комиссия должна быть 2–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, количество баллов для оценки качества работы сотрудников устанавливаются по должностям и категориям работников учреждения в Положении об оплате труда учреждения. Стоимость 1 балла должна быть единой для всех сотрудников и не может зависеть от источника финансирования.

Стоимость 1 балла рассчитывается на тот же период, на который доводится государственное задание государственному учреждению, подведомственному министерству здравоохранения Новосибирской области. В случае изменения плановых объемов медицинской помощи либо финансового обеспечения государственного задания, стоимость 1 балла может корректироваться.

Максимальное количество баллов, которое может получить сотрудник в организации, предельными размерами не ограничено и устанавливается Положением об оплате труда учреждения с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников.

Стоимость 1 балла указывается в трудовых договорах, заключенных с работниками учреждений.

#### **4.3. 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 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 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 представлению соответствующих документов.

Решение о присуждении ученой степени доктора наук вступает в силу с даты его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии и оформляется для работников организации – приказом руководителя учреждения, а для руководителей – приказом министерства здравоохранения.

#### **4.4. Надбавки за почетное звание.**

Работникам учреждений, имеющих почетное звание «Заслуженный», соответствующее профилю выполняемой работы, устанавливается надбавка в размере 10 процентов должностного оклада по представлении 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 и оформляются для работников организации – приказом руководителя учреждения, а для руководителей – приказом министерства здравоохранения.

#### **4.5. Надбавки молодым специалистам.**

Ежемесячная надбавка назначается и выплачивается молодым специалистам, впервые окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования и впервые заключившим в течение шести месяцев после окончания учебного заведения трудовые договоры в соответствии с полученной специальностью, утвержденной «Номенклатурой должностей медицинских работников и фармацевтических работников» сроком не менее чем на три года с учреждениями, подведомственными министерству здравоохранения Новосибирской области, расположенными в районах области.

Ежемесячная надбавка назначается в размере 25% от установленной тарифной ставки (оклада) и выплачивается пропорционально отработанному времени в течение 3 (трех) лет на основании документа об образовании и

трудового договора. Для специалистов с высшим медицинским образованием выплата производится при наличии сертификата специалиста либо свидетельства об аккредитации специалиста 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.

При расторжении трудового договора, или 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.

#### **4.6. 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, получаемому 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 человека до 30 человек – 20%,
- от 31 человека до 40 человек – 25%,
- от 41 человека до 50 человек – 30%.

При числе студентов–практикантов свыше 50 человек руководитель практики учреждения может освобождаться 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%.

#### **4.7. Единовременное премирование**

Руководитель учреждения может осуществлять единовременное премирование работников по итогам работы за год в пределах финансового обеспечения 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.

Условия и размеры указанных выплат устанавливаются Положением об оплате труда учреждения по согласованию с профсоюзным органом и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

Конкретный размер премий устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

#### **4.8. 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 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:

- нахождение в отпусках по беременности и родам;
- нахождение в отпусках в связи с усыновлением новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет;
- обучение в образовательных учреждениях и нахождение в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, а также поступление в

образовательные учреждения, нахождение 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) с учетом всех источников финансирования учреждения.

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

### **5.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения**

5.1.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения самостоятельно, исходя из государственного задания и основных задач, для решения которых создано учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности.

Численность заместителей руководителя учреждения устанавливается в зависимости от штатной численности учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью. При этом:

- при штатной численности до 25 штатных единиц – 0;
- при штатной численности 25–100 штатных единиц – 1;
- при штатной численности 101–200 штатных единиц – до 2;
- при штатной численности 201–300 штатных единиц – до 3;
- при штатной численности 301–1000 штатных единиц – до 4;
- при штатной численности 1000 и более штатных единиц – до 5.

При наличии в учреждении филиалов и (или) иных обособленных структурных подразделений норматив численности заместителей руководителя увеличивается на 1 штатную единицу.

В образовательных учреждениях со штатной численностью 25–300 человек норматив численности заместителей руководителя устанавливается в размере до 3 штатных единиц.

Выполнение руководителями учреждений и их заместителями дополнительной работы по совмещению и совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с настоящим отраслевым тарифным соглашением и положением по оплате труда учреждения.

Решения о работе по совмещению и совместительству в отношении руководителей учреждений (главных врачей) принимаются министром

здравоохранения Новосибирской области, заместителей руководителей – руководителями учреждений.

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

5.1.2. Размеры должностных окладов руководителей медицинских организаций (номенклатура медицинских организаций утверждена Приказом Минздрава России от 06.08.2013 № 529н) устанавливаются с применением повышающих коэффициентов, утвержденных приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области, в зависимости от группы по оплате труда руководителей, утвержденной приказом министерства здравоохранения Новосибирской области:

Группа по оплате труда руководителя		Размер должностного оклада, рублей
<b>Главный врач (президент, директор, заведующий, управляющий, начальник) медицинской организации</b>		
IV группа	подгруппа 3	27 700
	подгруппа 2	29 200
	подгруппа 1	30 700
III группа	подгруппа 3	32 200
	подгруппа 2	33 700
	подгруппа 1	35 200
II группа	подгруппа 3	36 700
	подгруппа 2	38 200
	подгруппа 1	39 700
I группа	подгруппа 3	41 200
	подгруппа 2	42 700
	подгруппа 1	44 200

Размеры должностных окладов руководителей не медицинских организаций устанавливаются приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области в зависимости от группы по оплате труда руководителей, утвержденной приказом министерства здравоохранения Новосибирской области.

Методика отнесения к группе по оплате труда руководителей и критерии оценки утверждаются приказом министерства здравоохранения Новосибирской области и устанавливаются, исходя из показателей, характеризующих учреждение и определяющих сложность труда руководителя (уровень оказания медицинской помощи, масштаб управления, особенности деятельности и социальная значимость учреждения).

5.1.3. Условия оплаты труда руководителя (главного врача) учреждения устанавливаются трудовым договором между министерством здравоохранения Новосибирской области и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим ОТС.

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

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 норму времени.

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.

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.

5.1.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере не превышающем 5, в соответствии с группами по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда	Превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников, раз
1	5
2	4,5
3	4,0
4	3,5

5.1.5 Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно–правовому регулированию

в сфере официального статистического учета.

## **5.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера**

5.2.1. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной коллективным договором и положением об оплате труда учреждения.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, в соответствии с приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителей, руководителей филиалов учреждений (больниц, диспансеров, санаториев), главных бухгалтеров, главных медицинских сестер устанавливаются с учетом сложности и объема выполняемой работы руководителями учреждений на 10 – 30 процентов ниже окладов руководителей этих учреждений и фиксируются в трудовых договорах.

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

5.2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере, не превышающем 4, в соответствии с группами по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда руководителя	Превышение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
1	4,0
2	3,6
3	3,5
4	2,8

## **5.3. Надбавки стимулирующего характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам**

1) В связи с присвоением квалификационной категории к должностным окладам, установленным пунктом 5.3 ОТС, 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».

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».

2) Надбавки за выполнение качественных показателей деятельности руководителям учреждений устанавливаются в соответствии с приложением 8 к настоящему ОТС.

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

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.

В соответствии с Постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области» надбавка за качественные показатели эффективности деятельности не начисляются руководителю учреждения в случаях:

1) нарушения сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

2) необеспечения соответствующих требований охраны труда и требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности при наличии предписаний органов государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

3) наличие фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы

труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

4) наличие задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

5) недостижения установленных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» целевых показателей повышения заработной платы отдельных категорий работников учреждения.

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 федерального и регионального действующего законодательства и требований нормативно-правовых актов Российской Федерации, Новосибирской области – 100%;

б) нецелевого использования денежных средств, установленного по результатам проверки (для медицинских организаций – министерством здравоохранения Новосибирской области и Территориальным фондом обязательного медицинского страхования Новосибирской области; для всех остальных учреждений – министерством здравоохранения Новосибирской области), – 100%;

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

г) неудовлетворительной оценки деятельности учреждения по результатам балансовых комиссий, проверок или решений коллегий министерства здравоохранения – 100%;

д) неисполнения либо ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей – 100%;

е) наступления случая материнской смертности от условно предотвратимых либо предотвратимых причин – 100%;

ж) 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 – 50%;

з) несвоевременного предоставления требуемой информации, невыполнения приказов, распоряжений, требований министерства здравоохранения Новосибирской области, – 50%;

и) перинатальной смертности от условно предотвратимых и предотвратимых причин – 50% за каждый случай;

к) получения возглавляемой медицинской организацией наихудших показателей по результатам независимой оценки качества оказания услуг,

проводимой в соответствии с приказом министерства здравоохранения Новосибирской области от 24.05.2016 № 1377 «О проведении независимой оценки качества оказания услуг медицинскими организациями, участвующими в реализации территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в Новосибирской области», – 20%.

#### **5.4. 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), а также результаты независимой оценки качества оказания услуг.

В соответствии с Постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области» единовременные выплаты по итогам календарного периода не начисляются руководителю учреждения в случаях:

1) нарушения сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

2) необеспечения соответствующих требований охраны труда и требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности при наличии предписаний органов государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

3) наличия фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным

соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

4) наличие задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

5) недостижения установленных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» целевых показателей повышения заработной платы отдельных категорий работников учреждения.

## **6. ПОЛНОМОЧИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

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

6.1. Утверждает структуру и штатную численность учреждения. Устанавливает трудовые функции и квалификационные требования в должностных инструкциях работников учреждения.

При этом руководитель обязан соблюдать требования постановления Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности», в соответствии с которым профессиональные стандарты обязательны к применению организациями с государственным участием поэтапно на основе утвержденных организациями, с учетом мнения представительного органа работников, планов по организации применения профессиональных стандартов. Реализацию мероприятий планов учреждения обязаны завершить не позднее 1 января 2020 г.

6.2. 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.

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

6.4. Устанавливает условия оплаты труда («эффективный контракт») сотрудникам учреждения, 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».

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

## **7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. На должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».