

СОГЛАСОВАНО
Председатель совета трудового
коллектива КГБУЗ «Детская
городская больница» МЗ ХК
_____ О.М.Архипенкова

«01» февраля 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач КГБУЗ «Детская
городская больница» МЗ ХК
_____ О.А.Горлач

«01» февраля 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Детская городская больница» министерства здравоохранения Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Положение (далее – Положение) об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Детская городская больница» министерства здравоохранения Хабаровского края, (далее – КГБУЗ «ДГБ»), разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», постановлением Правительства Хабаровского края от 12 апреля 2008 г. № 103-пр «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников КГБУЗ «ДГБ», финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств краевого бюджета и средств обязательного медицинского страхования.

1.3. Системы оплаты труда работников КГБУЗ «ДГБ», включая размеры окладов (должностных окладов), компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаются руководителем КГБУЗ «ДГБ» коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Системы оплаты труда работников устанавливаются и изменяются с учетом:

– Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников государственных учреждений по профессиональным квалификационным группам, устанавливаемых Правительством Хабаровского края;
- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях, утверждаемого Правительством Хабаровского края;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях, утверждаемого Правительством Хабаровского края;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов, принимаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника за месяц или за норму труда, норму педагогических часов, сдельных расценок, компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.8. Оплата труда руководителя КГБУЗ «ДГБ», его заместителей, главного бухгалтера, главной медицинской сестры производится в порядке и размерах, которые определяются министерством здравоохранения Хабаровского края.

1.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

1.10. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

1.11. Размеры окладов (должностных окладов), сдельных расценок, компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются в пределах утвержденного на очередной финансовый год объема финансовых средств на

оплату труда в плане финансово-хозяйственной деятельности государственного учреждения за счет соответствующих источников финансирования.

1.12. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.13. Месячная заработная плата работника (за счет всех источников финансирования), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемого Соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае между Хабаровским краевым объединением организаций профсоюзов, региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края.

1.14. Заработная плата работников КГБУЗ «ДГБ» (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов)

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (ред. от 03.03.2017г.);

- от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг» (ред. от 03.03.2017г.);

- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (ред. от 23.12.2011 г.);

- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (ред. от 11.12.2008 г.);

- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных групп общеотраслевых профессий рабочих» (ред. от 12.08.2008 г).

2.2. По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Оплата труда логопеда производится с учетом продолжительности рабочего дня при 5-ти дневной рабочей неделе (18 часов в неделю) – 3 часа 36 минут. Должностной оклад устанавливается в порядке, аналогичном должностям, отнесенных к ПКГ «Должности педагогических работников 4-го уровня».

2.4. Оплата труда воспитателя производится с учетом продолжительности рабочего дня при 5-ти дневной рабочей неделе (36 часов в неделю) – 7,2 часов. Должностной оклад устанавливается в порядке, аналогичном должностям, отнесенных к ПКГ «Должности педагогических работников 3-го уровня».

2.5. Наименования должностей (профессий), подлежащие дифференциации на основе перечисленных приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, включаются в штатное расписание КГБУЗ «ДГБ», с учетом уставных целей учреждения, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, необходимому для занятия соответствующих должностей. Отдельные должности служащих, занятые работниками, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленные в требованиях к квалификации, но обладающих достаточным практическим опытом и выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого квалификационного уровня, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих (п.10 Общих положений Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» утвержденного постановлением Минтруда РФ 21.08.1998 г № 37 (в ред. Постановлений Минтруда России от 21.01.2000 № 7, от 04.08.2000 № 57, от 20.04.2001 № 35, от 31.05.2002 № 38, от 20.06.2002 № 44, от 28.07.2003 № 59, от 12.11.2003 № 75, Приказов Минздравсоцразвития России от 25.07.2005 № 461, от 07.11.2006 № 749, от 17.09.2007 № 605, от 29.04.2008 № 200, от 14.03.2011 № 194, Приказов Минтруда России от 15.05.2013 N 205, от 12.02.2014 N 96).

2.6. Настоящее Положение предусматривает фиксированные размеры окладов (должностных окладов), применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группами квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (Приложения 1 и 2, которые не ниже минимальных окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений по профессиональным квалификационным группам, установленных постановлением Правительства Хабаровского края от 11.02.2020 г. № 40-пр «О внесении изменений в постановление Правительства Хабаровского края от 31 августа 2015 г. № 275-пр «Об установлении минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Хабаровского края, по профессиональным квалификационным группам».

3. Условия осуществления компенсационных выплат

3.1. С учетом условий труда и в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в КГБУЗ «ДГБ», утвержденным Правительством Хабаровского края от 04.08.2008 №178-пр «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края», работникам КГБУЗ «ДГБ» устанавливаются следующие доплаты и надбавки компенсационного характера:

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

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

3.2. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации.

3.3. Работникам КГБУЗ «ДГБ», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается повышенный размер оплаты труда путем установления надбавки к окладу (должностному окладу).

3.3.1. Конкретные размеры надбавки за работу с вредными и (или) опасными условиями и перечень должностей работников, которым она предусмотрена, устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов,

либо коллективным договором, трудовым договором по результатам (аттестации) специальной оценки рабочих мест по условиям труда (Приложение 3).

3.3.2. Главный врач КГБУЗ «ДГБ» обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

3.3.3. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.4. Работникам КГБУЗ «ДГБ», установлены выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются выплаты в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и законодательством Хабаровского края.

3.4.1. К заработной плате работников КГБУЗ «ДГБ» выплачивается районный коэффициент в следующих размерах:

3.4.1.1. За работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера к заработной плате работников КГБУЗ «ДГБ» выплачивается районный коэффициент в размере 1,5;

3.4.1.2. К заработной плате работников КГБУЗ «ДГБ» согласно статьи 313 ТК РФ выплачивается процентная надбавка за работу в организациях, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размере 50% к окладу (должностному окладу) с момента наступления трудовых отношений, согласно локального акта КГБУЗ «ДГБ». Процентная надбавка начисляется на все виды выплат выплачиваемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу). На выплаты, установленные в абсолютной величине (в рублях), надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, не начисляется.

3.5. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.1. Общий размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника не должен превышать оклада (должностного оклада) отсутствующего работника (вакансии).

3.5.2. Совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы может осуществляться не более чем по одной должности (вакансии).

3.6. Доплата за работу в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) производится работникам КГБУЗ «ДГБ» за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.1. Размер доплаты за работу в ночное время работникам КГБУЗ «ДГБ») составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.6.2. Расчет часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) определяется делением величины оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права для соответствующей категории работников.

3.6.3. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время исчисляется от оклада (должностного оклада) работника без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

3.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации и оплачивается:

- в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,

- в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.7.1. Выполнение работы по оказанию медицинской помощи больным в вечернее и ночное время в стационарах (дежурство) без занятия штатной должности сверх месячной нормы рабочего времени по графику не является работой по совместительству и не требует заключения (оформления) дополнительного договора в соответствии с постановлением Министерства здравоохранения и социального развития по согласованию с Министерством образования и науки РФ и Министерством культуры РФ от 30.06.2003. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Оплата за работы по оказанию медицинской помощи больным в вечернее и ночное время в стационарах (дежурство) без занятия штатной должности сверх месячной нормы рабочего времени по графику оплачивается пропорционально отработанному времени:

-в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производится в рабочий день недели;

– в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась выходной или нерабочий праздничный день.

3.7.1. Работа, выполняемая медицинским работником в порядке совместительства в установленный для него выходной день по основной работе, оплачивается в одинарном размере.

3.7.2. 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.

3.8. Медицинским работникам устанавливается суммированный учет рабочего времени.

3.8.1. 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.

3.8.2. В каждом из дней учетного периода длительность рабочего времени может меняться, увеличение времени работы в какой-либо день или неделю компенсируется уменьшением рабочего времени в другие дни или недели или предоставлением выходного дня по графику в любой день недели.

3.8.3. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка КГБУЗ «ДГБ».

3.9. В КГБУЗ «ДГБ» в целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам с их согласия может устанавливаться дежурство на дому в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9.1. Дежурство на дому – пребывание медицинского работника дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме). Время начала и окончания дежурства на дому определяется графиком работы, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.9.2. В случае вызова на работу медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, 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.

3.9.3. Время дежурства на дому в учетном периоде корректируется таким образом, чтобы общая продолжительность рабочего времени медицинского работника с учетом времени дежурства на дому, учитываемого в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому, не превышала норму рабочего времени медицинского работника за соответствующий период.

3.9.4. 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.

3.9.5. Работодатель обязан вести учет времени пребывания работника дома в режиме ожидания вызова на работу, времени, затраченного на оказание медицинской помощи, и времени следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно в случае вызова его на работу во время дежурства на дому.

3.10. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации и 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.

3.11. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не учитывается и не оплачивается, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснения № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни», утвержденные Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21).

3.12. В случае осуществления сверхурочной работы в ночное время, такая работа оплачивается и как сверхурочная, и как ночная (статьи 152, 154 ТК РФ).

3.13. Работникам с ненормированным рабочим днем часы, отработанные сверх нормы рабочего времени, не оплачиваются, так как компенсируются дополнительным отпуском (Письмо Роструда от 07.06.2008 № 1316-1).

3.14. Компенсационные выплаты осуществляются в пределах утвержденного на текущий год фонда оплаты труда КГБУЗ «ДГБ».

4. Условия осуществления стимулирующих выплат

4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда КГБУЗ «ДГБ».

4.2. Работникам КГБУЗ «ДГБ» устанавливаются доплаты и надбавки стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным Правительством Хабаровского края от 04 августа 2008 г. № 179-пр "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края":

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- доплата (надбавка, премия) за интенсивность труда, в том числе выплата за интенсивность труда за счет средств родовый сертификат (Положение о порядке распределения денежных средств, полученных по родовым сертификатам);

- доплата (надбавка, премия) за высокие результаты работы;

- доплата (надбавка, премия) за счет средств платные услуги (Положение о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения, участвующих в оказании платных услуг, из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности);

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ;

- доплата для участковой службы учреждения за качество выполнения дополнительного объема работы на педиатрическом участке.

4.3. В целях стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности, устанавливается надбавка за наличие квалификационной категории в процентах к окладу (должностному окладу) работника:

4.3.1. Медицинским и фармацевтическим работникам (врачи, провизоры, средний медицинский персонал, фармацевты) при наличии:

- второй квалификационной категории – 5 процентов;

- первой квалификационной категории – 10 процентов;

- высшей квалификационной категории – 15 процентов.

4.3.2. Педагогическим работникам при наличии:

- первой квалификационной категории – 10 процентов;

- высшей квалификационной категории – 15 процентов.

Выплата надбавки за наличие квалификационной категории начинается с даты ее присвоения в соответствии с распоряжением министерства здравоохранения Хабаровского края.

4.4. Надбавка за наставничество в размере от 20% до 50% от должностного оклада.

4.5. Оплата консультативной помощи врачами-специалистами, являющимися штатными работниками КГБУЗ «ДГБ», за фактически отработанное время в размере 1600,00 руб. за час.

4.6. С целью поощрения за общие результаты труда работникам Учреждения может быть выплачена премия по итогам работы. Премирование работников осуществляется на основе «Положения о премировании работников КГБУЗ «ДГБ», приведенного в Приложении № 6 к настоящему Положению.

4.6.1. Единовременная премия:

- к Дню медицинского работника;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия, орденами и медалями Российской Федерации, почетными грамотами Министерства здравоохранения Российской Федерации, министерства здравоохранения Хабаровского края.

4.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам КГБУЗ «ДГБ» по результатам оценки выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников (Приложение 4), разрабатываемых в учреждении с учетом методических рекомендаций, утвержденных министерством здравоохранения Хабаровского края распоряжением министерства здравоохранения Хабаровского края от 05.11.2014 № 1297-р "Об утверждении методических рекомендаций по разработке показателей эффективности деятельности работников в краевых государственных учреждениях, подведомственных министерству здравоохранения Хабаровского края".

4.8. Оценка эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера осуществляется комиссией с участием представительного органа работников. Состав комиссии на текущий год утверждается главным врачом КГБУЗ «ДГБ» локальным нормативным актом.

4.9. Порядок, размеры и условия осуществления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников КГБУЗ «ДГБ» приведены в Приложении 5 настоящего Положения. Использование указанных надбавок в целях повышения уровня оплаты труда без связи с достижениями в результатах и эффективности деятельности учреждения и каждого конкретного работника не допускается.

4.10. С целью поощрения за общие результаты труда работникам КГБУЗ «ДГБ» может выплачиваться премия по итогам работы.

4.10.1. Решение о выплатах премии принимает главный врач КГБУЗ «ДГБ».

4.10.2. Условия, критерии оценки итогов работы (Приложение 6) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.11. Премия за выполнение особо важных и срочных работ может выплачиваться работникам КГБУЗ «ДГБ» единовременно, по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. При премировании за выполнение

важных и срочных работ, как правило, учитывается особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения и т.п.

4.12. Работникам КГБУЗ «ДГБ» может выплачиваться единовременная премия при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия, орденами и медалями Российской Федерации, почетными грамотами Министерства здравоохранения Российской Федерации, министерства здравоохранения Хабаровского края, а также к профессиональному празднику – Дню медицинского работника. Конкретные размеры единовременной премии и условия ее выплаты в КГБУЗ «ДГБ» устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.13. Применение всех доплат и надбавок стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных (кроме надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующих выплат.

4.14. Стимулирующие выплаты: надбавка за качество выполняемых работ, премия по итогам работы за год и единовременные премии могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным размером не ограничены.

4.15. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах средств на оплату труда работников КГБУЗ «ДГБ», а также средств, выделенных на оплату труда от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, главной медицинской сестры

5.1. Общие положения

5.1.1. Настоящий раздел разработан в соответствии с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 года № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» (ред. от 26.03.2014 г.), постановлением Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 г. № 262-пр «Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края», Распоряжением МЗ ХК от 06.02.2020 г. № 108-р «О несении изменений в распоряжение министерства здравоохранения Хабаровского края от 08.10.2015 г. № 1175-р «Об оплате труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, главной медицинской сестры (акушерки) краевого государственного бюджетного (автономного) учреждения, подве-

домственного министерству здравоохранения Хабаровского края», приказом МЗ ХК от 09 июля 2015г. № 8 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Хабаровского края» (ред. от 30.03.2016 г.), другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

5.1.2. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, главной медицинской сестры Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.1.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные пунктом 5.3 настоящего раздела.

5.1.4. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктом 5.4 настоящего раздела.

5.1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.1.6. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, главной медицинской сестры Учреждения за работу по совместительству производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

5.1.8. Среднемесячная заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, главной медицинской сестры Учреждения не должна превышать размер среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения.

5.2. Порядок установления окладов (должностных окладов)

5.2.1. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором с учетом отнесения Учреждения к 2 группе по оплате труда руководителей.

5.2.2. Размеры окладов (должностных окладов) заместителя руководителя Учреждения по медицинской части устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения по поликлинической помощи, заместителя руководителя Учреждения по экономическим вопросам, главного бухгалтера устанавливаются на 15 процентов ниже оклада руководителя Учреждения. Размер оклада (должностно-

го оклада) заместителя руководителя Учреждения по административно-хозяйственной части, заместителя руководителя Учреждения по клинико-экспертной работе, главной медицинской сестры устанавливается на 30 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

5.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

5.3.1. С учетом условий труда и в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденного постановлением Правительства Хабаровского края от 04 августа 2008 г. № 178-пр «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края», руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицинской сестры, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, при выполнении других работ в других работах, отклоняющихся от нормальных.

5.3.2. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации.

5.3.3. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицинской сестры Учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются выплаты в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и законодательством Хабаровского края:

5.3.3.1. К заработной плате применяется районный коэффициент в размере 1,5.

5.3.3.2. К заработной плате руководителя, заместителям руководителя, главного бухгалтера, медицинской сестры Учреждения выплачивается процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края.

5.3.4. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицинской сестры Учреждения, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится соответствующие выплаты в размерах, не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат

5.4.1. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицинской сестры стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.4.2. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Хабаровского края от 04 августа 2008 г. № 179-пр «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края» (в ред. от 18.12.2008 г. № 297-пр), руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицинской сестры Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

5.4.2.1. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы за месяц в размере до 30% должностного оклада. Размер ежемесячной премии определяется с учетом результатов деятельности в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения. Ежемесячная премия руководителю рассчитывается за фактически отработанные дни в расчетном периоде;

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда;

- единовременная премия за личный трудовой вклад в развитие здравоохранения.

5.4.3. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицинской сестры Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера Премии по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц в размере до 25% должностного оклада. Размер ежемесячной премии определяется с учетом результатов деятельности в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения. Ежемесячная премия заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицинской сестры Учреждения рассчитывается за фактически отработанные дни в расчетном периоде;

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда;

- единовременная премия;

5.4.3.1. Размер ежемесячной премии по итогам работы за месяц производятся заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицинской сестре Учреждения с учетом результатов деятельности в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения. Порядок и условия премирования приведен в приложении № 6 к настоящему Положению.

5.4.3.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицин-

ской сестре Учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Решение о выплате премии принимается руководителем Учреждения.

5.5. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, медицинской сестре Учреждения может выплачиваться единовременная премия при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия, орденами и медалями Российской Федерации, почетными грамотами Министерства здравоохранения Российской Федерации, министерства здравоохранения Хабаровского края, а также к профессиональному празднику – Дню медицинского работника. Конкретные размеры единовременной премии и условия ее выплаты в Учреждении приведены в Приложении № 6 к настоящему Положению.

5.6. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

5.7. Применение всех доплат и надбавок стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных (кроме надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующих выплат.

5.8. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицинской сестре при установлении надбавка за наставничество в размере от 20% до 50% от должностного оклада.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается согласно ст. 136 Трудового Кодекса в дни, установленные Коллективным договором Учреждения, трудовым договором.

6.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда, руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами

6.3. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками КГБУЗ «ДГБ», производится по ставкам почасовой оплаты труда. Размер оплаты труда за один час работы врача-консультанта определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры» 2-го квалификационного уровня на коэффициент, в зависимости от учетной степени.

6.4. При повышении должностных окладов в Учреждении индексируется средняя заработная плата сотрудникам КГБУЗ «Детская городская больница» МЗ ХК при начислении выплат с учетом среднего заработка, согласно п. 16 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Индексация среднего заработка проводится при условии, повышении должностных окладов у всех работников Учреждения.

6.5. Средняя заработная плата за период нахождения работника в командировке (включая дни нахождения в пути, в том числе время вынужденной остановки в пути) сохраняется за все дни работы по графику, установленному в учреждении. Расчет средней заработной платы за период нахождения работника в командировке ведется по основной должности.