

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК ППО
ГБОУЗ МОССМП

 Ю.В. Розанова

«23» 10 2024 года

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач
ГБОУЗ МОССМП



«23» 10 2024 года

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГБОУЗ МОССМП

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБОУЗ МОССМП (далее - Положение) разработано в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Мурманской области от 03.10.2024 № 613 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области».

1.2. Настоящим Положением определены:

- размеры базовых окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и размеры окладов по профессиям рабочих;
- размеры, порядок и условия применения повышающих надбавок к базовым окладам;
- перечень, порядок и условия выплат компенсационного характера;
- перечень, порядок и условия выплат стимулирующего характера;
- порядок оплаты труда главного врача, заместителей главного врача, главного бухгалтера;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, образованного с учетом применения повышающих надбавок, компенсационные и стимулирующие выплаты, а также и иные выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Мурманской области, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.6. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и

условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.7. Заработная плата работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.8. Системы оплаты труда работников, которые включают в себя размеры базовых окладов, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, а также настоящим Положением.

1.9. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

2. Размеры базовых окладов медицинских работников

2.1. Размеры базовых окладов медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), в соответствии с номенклатурой должностей медицинских работников и фармацевтических работников.

2.1.1. Профессиональная квалификационная группа «медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада, руб.
1 квалификационный уровень		
	санитар (санитарка); сестра-хозяйка	13 000

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа «средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада, руб.
1 квалификационный уровень		
	медицинский статистик; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор	13 000
3 квалификационный уровень		
	медицинская сестра (медицинский брат); медицинская сестра по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи (медицинский брат по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи); фельдшер по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи; фармацевт	14 300
4 квалификационный уровень		
	фельдшер; медицинская сестра - анестезист (медицинский брат - анестезист)	17 550
5 квалификационный уровень		
	старший фармацевт; старший фельдшер	18 500

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»:

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада, руб.
1 квалификационный уровень		
	врач-стажер	18 000
2 квалификационный уровень		
	врачи-специалисты <1>; провизор;	20 000

	провизор-технолог	
3 квалификационный уровень		
	врач скорой медицинской помощи <2>	22 000
4 квалификационный уровень		
	старший врач	23 000

<1> Кроме врачей, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням.

<2> Сохраняется для лиц, принятых на должность до 1 сентября 2023 года

2.1.4. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений медицинских организаций с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»:

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада, руб.
1 квалификационный уровень		
	заведующий структурного подразделения (подстанцией, кабинетом, отделом, отделением) - врач-специалист, специалист	25 000

2.1.5. Размеры базовых окладов работников медицинских организаций, не включенных в профессиональные квалификационные группы:

	Должности служащих	Размер базового оклада, руб.
2.1.5.1. Станция скорой медицинской помощи	главный фельдшер	26 000

3. Размеры базовых окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих

3.1. Размеры базовых окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих (далее - общеотраслевые должности) устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями), от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

Должности, отнесенные к квалификационным уровням		Размер базового оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень		12 750
	Агент	
	Агент по снабжению	
	Делопроизводитель	
	Кассир	
	Машинистка	
	Секретарь	
	Секретарь – машинистка	
2 квалификационный уровень		12 850
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень		13 000
	Диспетчер	
	Инспекторы	
	Инспектор по кадрам	
	Оператор диспетчерской службы	
	Техники всех специальностей и наименований	
2 квалификационный уровень		13 500

	Заведующий (заведующая) канцелярией	
	Заведующий (заведующая) складом	
	Заведующий (заведующая) хозяйством	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень		13 800
	Начальник хозяйственного отдела	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень		15 500
	Мастер	
	Механик	
	Механик автомобильной колонны	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
5 квалификационный уровень		16 000
	Начальник гаража	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень		16 500
	Бухгалтер различных специальностей и	

	наименований	
	Документовед	
	Инженеры различных специальностей и наименований	
	Программист	
	Специалист по кадрам	
	Специалист по охране труда	
	Экономисты различных специальностей и наименований	
	Юрисконсульт	
2 квалификационный уровень		17 000
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень		17 500
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень		21 000
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
5 квалификационный уровень		25 000
	Главный специалист	
	Заместитель главного бухгалтера	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		

1 квалификационный уровень	Начальник отдела	25 000
2 квалификационный уровень	Главный механик	25 100

3.2. Размер базового оклада работника устанавливается по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, установленных Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.3. Установление размеров базовых окладов иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями).

3.4. Размеры базовых окладов специалистов, не относящихся к общеотраслевым должностям служащих:

Должностной квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада, руб.
3.4.1. Специалисты, не относящиеся к общеотраслевым должностям служащих	Специалист гражданской обороны	16 500
	Специалист по закупкам	16 500

4. Размеры базовых окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Размеры базовых окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер базового оклада, руб.
1 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	12 600

2 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	12 700
3 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	12 800
4 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	12 900
5 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	13 000
6 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	13 200
7 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	13 600
8 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 000

4.2. Водителям автомобиля размер базового оклада устанавливается в зависимости от классности: 1 класс – 6 разряд, 2 класс – 5 разряд, 3 класс – 4 разряд.

4.3. Водителям автомобиля «скорая медицинская помощь» размер базового оклада устанавливается в зависимости от классности: 1 класс – 8 разряд, 2 класс – 5 разряд.

5. Повышающие надбавки к базовому окладу

5.1. В учреждении устанавливается следующий повышающих надбавок к базовому окладу:

- повышающая надбавка к базовому окладу за квалификационную категорию;
- персональная повышающая надбавка к базовому окладу;
- повышающая надбавка к базовому окладу за ученую степень, почетное звание;
- повышающая надбавка к базовому окладу за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения;
- повышающая надбавка к базовому окладу (25%) за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа.

Введение повышающих надбавок к базовым окладам работников производится с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающей надбавке к базовому окладу определяется путем умножения базового оклада работника учреждения на размер повышающей надбавки.

Повышающая надбавка к базовому окладу за квалификационную категорию, персональная повышающая надбавка к базовому окладу, повышающая надбавка к базовому окладу за ученую степень, почетное звание, повышающая надбавка к базовому окладу за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения устанавливаются приказом по учреждению. Персональная повышающая надбавка к базовому окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Повышающая надбавка к базовому окладу (25%) за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа устанавливается в соответствии с табелем учета рабочего времени (графиком работы) на календарный месяц соответствующего календарного года.

В трудовом договоре с работником устанавливается должностной оклад, включающий в себя все примененные повышающие надбавки к базовому окладу, образующие должностной оклад.

5.2. Повышающая надбавка к базовому окладу за квалификационную категорию устанавливается медицинским и фармацевтическим работникам, учреждения с целью стимулирования их к повышению качества результатов труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающей надбавки к базовому окладу за квалификационную категорию (врачи, средний медицинский и фармацевтический персонал, специалисты, перечисленные в п. 2.1.1. – 2.1.5.):

- при наличии второй квалификационной категории – 0,05;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,08;
- при наличии высшей квалификационной категории – 0,10.

Применение повышающей надбавки к базовому окладу за квалификационную категорию образует должностной оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5.3. Персональная повышающая надбавка к базовому окладу устанавливается работникам с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональная повышающая надбавка к базовому окладу является рычагом управления зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

При определении размера персональной повышающей надбавки к базовому окладу по одноименным должностям учитываются объемы, качество и сроки

выполняемых работ каждым из работников, должностной оклад, наличие выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Персональная повышающая надбавка к базовому окладу устанавливается по следующим критериям и размерам:

Критерии	Размеры персональной повышающей надбавки к базовому окладу
Профессиональная подготовка	0-3,0
Сложность, важность выполняемой работы	0-3,0
Качество и сроки выполняемых работ	0-3,0
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0-3,0
Выполняемые объемы работ	0-3,0

Размеры персональной повышающей надбавки к базовому окладу устанавливаются с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата.

Конкретные размеры персональной повышающей надбавки к базовому окладу устанавливается главным врачом на определенный период времени в пределах финансовых возможностей учреждения.

Изменение (увеличение/уменьшение) или отмена персональной повышающей надбавки к базовому окладу производится в следующих случаях:

- финансовая устойчивость учреждения;
- увеличение базового оклада и (или) должностного оклада;
- возникновение или установление иных выплат стимулирующего и компенсационного характера;
- невыполнение критериев, указанных в таблице;
- изменение (прекращение) условий, которые послужили основанием для установления персональной повышающей надбавки к базовому окладу.

Истечение срока действия (срока, на который установлена персональная повышающая надбавка к базовому окладу) установленной персональной повышающей надбавки к базовому окладу является основанием для его отмены.

Размер персональной повышающей надбавки к базовому окладу - до 3,0.

Применение персональной повышающей надбавки к базовому окладу образует должностной оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5.4. Повышающая надбавка к базовому окладу за ученую степень медицинским работникам, которым присвоено ученая степень кандидата (доктора) медицинских, биологических или химических наук, устанавливается в размере 0,10.

Повышающая надбавка к базовому окладу за почетное звание медицинским работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный врач» («Народный врач»), «Заслуженный работник здравоохранения», устанавливается в размере 0,10.

Повышающая надбавка к базовому окладу за почетное звание, ученую степень применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий, например «Народный врач» и «Заслуженный врач», повышающая надбавка к базовому окладу применяется по одному из оснований.

Повышающая надбавка к базовому окладу за ученую степень, почетное звание образует должностной оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5.5. Повышающая надбавка к базовому окладу за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения устанавливается согласно приложению № 1 к Положению.

Применение повышающей надбавки к базовому окладу за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения образует должностной оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5.6. Повышающая надбавка к базовому окладу (25%) за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа устанавливается при условии отнесения работника к специалистам, указанным в статье 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа». Перечень специалистов утвержден постановлением Правительства Мурманской области от 01.03.2011 № 86-ПП «О перечне должностей специалистов, работающих в государственных областных и муниципальных учреждениях, имеющих право на получение мер социальной поддержки и (или) установление повышенных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) в соответствии с Законом Мурманской области «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа»» (с изменениями).

Применение повышающей надбавки к базовому окладу (25%) за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа образует должностной оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5.7. При наличии у работника нескольких повышающих надбавок к базовому окладу должностной оклад образуется с учетом суммирования повышающих надбавок по всем основаниям.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

1) Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

2) Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты устанавливаются в соответствии с действующим законодательством, локальными актами, отраслевым соглашением.

6.2. Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливается компенсационная выплата (надбавка) с учетом специальной оценки условий труда.

Главный врач обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

6.3. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим федеральным законодательством и законодательством Мурманской области.

6.4. Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

6.4.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику в случаях совмещения им профессий (должностей),

расширения зон обслуживания, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания производится в размере 25%, 50%, 75%, 100% ставки.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в процентах к должностному окладу. Размер выплаты не ограничен, в пределах финансовых возможностей учреждения.

6.4.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Врачам, среднему медицинскому и младшему медицинскому персоналу, водителям автомобиля «скорая медицинская помощь» выездных бригад скорой медицинской помощи устанавливается доплата в размере 50% часовой ставки должностного оклада за час работы в ночное время.

Водителям автомобиля устанавливается доплата в размере 30% часовой ставки должностного оклада за час работы в ночное время.

Механикам устанавливается доплата в размере 20% часовой ставки должностного оклада за час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада работника на норму рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Доплата за работу в ночное время производится без учета компенсационных и стимулирующих выплат за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

6.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

При привлечении работников, заработная плата которых помимо месячной ставки (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени в оплату за работу в такой день, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, наряду с частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы), должны входить компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 153

Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Д.В. Апухтина, К.К. Багирова и других»).

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

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с Положением, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере с учетом следующих выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного характера:

- выплата на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- районный коэффициент;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Выплаты стимулирующего характера:

- денежные выплаты;
- премия за основные результаты работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и сложных работ.

Конкретный перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера по должности определен условиями трудового договора.

Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии с приказом по учреждению.

6.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

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

7. Порядок и условия стимулирования работников

7.1 С целью стимулирования к качественному труду и поощрения работников за выполненную работу устанавливается следующий перечень выплат стимулирующего характера:

- денежные выплаты;
- премиальные выплаты.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

7.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению главного врача в пределах размеров субсидий из областного бюджета, средств обязательного медицинского страхования, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств главный врач вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

7.3. С целью поощрения работникам учреждений могут выплачиваться премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных, сложных и срочных работ;
- за безупречную и эффективную работу;
- при награждении Благодарственным письмом ГОБУЗ МОССМП или Почетной грамотой ГОБУЗ МОССМП.

Премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением о порядке премирования и оказания материальной помощи работникам ГОБУЗ МОССМП, являющимся приложением № 2 к Положению.

При поощрении Благодарственным письмом ГОБУЗ МОССМП или награждении Почетной грамотой ГОБУЗ МОССМП работник премируется выплатой в размере, установленной Положением о Благодарственном письме ГОБУЗ МОССМП и Почетной грамоте ГОБУЗ МОССМП, являющимся приложением № 3 к Положению.

Премирование работников учреждения осуществляется в пределах имеющихся финансовых средств.

Премирование осуществляется в пределах размеров субсидий из областного бюджета, средств обязательного медицинского страхования, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.4. За оказание дополнительной медицинской помощи устанавливаются денежные выплаты стимулирующего характера. Размеры, условия, порядок и источник финансирования денежных выплат устанавливаются соответствующими постановлениями Правительства Мурманской области, приказами Министерства здравоохранения Мурманской области и в соответствии с Положением о денежных выплатах, являющимся приложением № 4 к Положению.

8. Порядок оплаты труда главного врача, заместителей главного врача, главного бухгалтера

8.1. Заработная плата главного врача, заместителей главного врача, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, образованного с учетом применения повышающих надбавок, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

Должностной оклад главного врача, условия и размеры выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат устанавливаются в порядке, утвержденном Министерством здравоохранения Мурманской области, и включаются в трудовой договор с главным врачом.

8.2. Должностные оклады заместителей главного врача, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада главного врача учреждения.

8.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного врача, заместителей главного врача, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы главного врача, заместителей главного врача, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности 6.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях 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».

8.4. С учетом условий труда заместителям главного врача, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера.

8.5. Заместителям главного врача, главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты.

Выплата компенсаций за неиспользованный отпуск заместителям главного врача, главному бухгалтеру, главному фельдшеру осуществляется только при условии отсутствия в учреждении просроченной кредиторской задолженности и выполнения учреждением установленных целевых показателей по заработной плате (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении). Выплата компенсаций за неиспользованный отпуск заместителям главного врача, главному бухгалтеру, главному фельдшеру не осуществляется в случае получения в текущем году субсидии из областного бюджета на погашение просроченной кредиторской задолженности.

8.6. Размер стимулирующих выплат, установленных разделом 7 Положения, осуществляемых заместителям главного врача, главному бухгалтеру устанавливаются не выше уровня (размера) премий за основные результаты работы, установленных главному врачу, с учетом имеющейся финансовой возможности учреждения.

8.7. На период отсутствия главного врача заместителю главного врача, на которого возложено исполнение обязанностей главного врача, устанавливается доплата в размере не более 30% должностного оклада по занимаемой должности.

На период отсутствия заместителя главного врача, главного бухгалтера работнику - заместителю главного врача, главному бухгалтеру, на которого возложено исполнение обязанностей заместителя главного врача, главного бухгалтера, устанавливается доплата в размере не более 30% должностного оклада по занимаемой должности.

Доплата за исполнение обязанностей не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат за исключением районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных нормативными правовыми актами Мурманской области.

9. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

9.1. Штатное расписание учреждения утверждается главным врачом учреждения самостоятельно с учетом условий формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников на календарный год и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций и задач.

Министерство здравоохранения Мурманской области осуществляет согласование штатных расписаний в соответствии с подпунктом 5.5.5 пункта 5.5 раздела 5 постановления Правительства Мурманской области от 11.02.2011 № 54-ПП «Об утверждении Положения о Министерстве здравоохранения Мурманской области».

9.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из размеров субсидий из областного бюджета, средств обязательного медицинского страхования и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидий из областного бюджета, средств обязательного медицинского страхования и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера с учетом соблюдения целевого характера их использования.

9.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, устанавливается приказом Министерства здравоохранения Мурманской области.

Основной персонал - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Главный врач предусматривает условие о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих и работников Министерства здравоохранения Мурманской области, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Мурманской области.

10.2. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников Министерства здравоохранения Мурманской области, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Мурманской области (далее - Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда ГГС), определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих Мурманской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Мурманской области, Министерства здравоохранения Мурманской области (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на установленную численность государственных гражданских служащих Мурманской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Мурманской области, Министерства здравоохранения Мурманской области и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится до главного врача ежегодно в срок не позднее 1 марта.

В случае внесения изменений в Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда ГГС, новый Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда ГГС доводится до главного врача не позднее 15 рабочих дней со дня внесения изменений.

10.3. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема средств на оплату труда работников учреждения (без учета объема средств, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году). При определении

расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения доходы, полученные учреждением от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, не учитываются.

10.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда главный врач учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.5. В соответствии с Положением о порядке премирования и оказания материальной помощи работникам ГОБУЗ МОССМП, являющимся приложением № 2 Положения, из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в пределах финансовой возможности учреждения. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает главный врач учреждения.

10.6. Размеры базовых окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены Положением, устанавливаются по решению главного врача, но не более чем оклад главного врача учреждения.

10.7. Главный врач при установлении размеров должностных окладов обеспечивают долю выплат по окладам в структуре заработной платы каждого работника не менее 50 процентов без учета компенсационных выплат и выплат по среднему заработку в соответствии с пунктом 6 постановления Правительства Российской Федерации от 28.12.2023 № 2353 «О Программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов».

При этом необходимо сохранить уровень заработной платы каждого медицинского работника не ниже уровня заработной платы предшествующего года с учетом её повышения в установленном законодательством порядке.

10.8. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 10 и 25 числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ИСЧИСЛЕНИЯ ПОВЫШАЮЩЕЙ НАДБАВКИ
ЗА ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ В
УЧРЕЖДЕНИЯХ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

**Размеры повышающей надбавки за продолжительность непрерывной
работы в учреждениях здравоохранения**

Повышающая надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях устанавливается всем работникам учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области, в процентах от базового оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях, обозначенных в Порядке исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок, в размерах:

- 20 процентов от базового оклада за три года непрерывной работы;
- 30 процентов от базового оклада за пять лет непрерывной работы.

**Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего
право на получение надбавки**

1. В стаж работы засчитывается:

1.1. Время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в учреждениях здравоохранения, независимо от ведомственной подчиненности, социальной защиты (социального обслуживания) населения и Госсанэпиднадзора;

- время пребывания в интернатуре;
- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;
- время работы в централизованных бухгалтериях при органах здравоохранения и учреждениях здравоохранения, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и учреждениях социальной защиты (социального обслуживания) населения;
- время выполнения в учреждении здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в т.ч. учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций;
- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. старших и младших,

обществ Красного Креста и его организаций;

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;

- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения, учреждение социальной защиты (социального обслуживания) населения не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

- время работы в учреждениях здравоохранения и учреждениях социальной защиты (социального обслуживания) населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и учреждениях социальной защиты (социального обслуживания) населения;

- время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

1.2. Работникам при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время работы на должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время работы в учреждениях здравоохранения и учреждениях социальной защиты (социального обслуживания) населения стран СНГ, а также республик,

входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

1.3. Работникам без каких-либо условий и ограничений:

- время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

2. Стаж работы сохраняется:

При поступлении на работу в учреждения здравоохранения и учреждения социальной защиты (социального обслуживания) населения при отсутствии во время перерыва другой работы:

2.1. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения и учреждений социальной защиты (социального обслуживания) населения;

- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения и учреждениях социальной защиты (социального обслуживания) населения;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений), а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов управления здравоохранением, социальной защиты (социального обслуживания) населения, органов Роспотребнадзора, Росздравнадзора, Федерального и Территориального фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

- после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в медицинских организациях и учреждениях социальной защиты (социального обслуживания) населения;

- со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и учреждениях социальной защиты (социального обслуживания) населения;

- со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

2.2. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, учреждений социальной защиты (социального обслуживания) населения, после окончания

обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

- после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

2.3. Не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения;

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, не считая времени переезда.

2.4. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждений либо сокращением численности или штата работников учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.5. Не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) здравоохранения.

3. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) здравоохранения:

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

- зарегистрированным в органах службы занятости и признанным в установленном порядке безработным и получающим пособие по безработице; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

- гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения или учреждениях социальной защиты (социального обслуживания) населения;

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, здравоохранения в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

- занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

4. Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора по инициативе беременных женщин или матерей, имеющих детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

- работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах вузов, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских, фармацевтических высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

- отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

5. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.1 – 2.5 Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях, выслугу лет, не включаются.

6. В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социальной защиты (социального обслуживания) населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе Положения.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ПРЕМИРОВАНИЯ И ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ ГОБУЗ МОССМП

1. Настоящее Положение о порядке премирования и оказания материальной помощи работникам ГОБУЗ МОССМП разработано в соответствии с Положением «Об оплате труда работников ГОБУЗ МОССМП». (далее – Положение).

2. Положение устанавливает виды и размеры, порядок и условия премирования и оказания материальной помощи ГОБУЗ МОССМП.

3. Решение о премировании работников принимает премиальная комиссия на основании материалов о выполнении условий, дающих право на выплату. Размер премии работникам учреждения устанавливается премиальной комиссией и предельным размером не ограничивается в зависимости от финансовых возможностей учреждения.

4. Премирование осуществляется в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидий на иные цели, средств по обязательному медицинскому страхованию, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в пределах финансовой возможности учреждения.

5. С целью поощрения работников могут производиться выплаты премии за основные результаты работы (за месяц, квартал, год), за выполнение особо важных и сложных работ, за безупречную и эффективную работу.

6. Одновременно могут быть выплачены несколько видов премий – за основные результаты работы (за месяц, квартал, год), за выполнение особо важных и сложных работ, за безупречную и эффективную работу.

7. Премирование работников за основные результаты работы (за месяц, квартал, год) может производиться не постоянно и не всему персоналу, а периодически и отдельным работникам за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

При премировании работников за основные результаты работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- выполненный объем работы в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

Размер премии за основные результаты работы (за месяц, квартал, год) устанавливается в абсолютном значении.

8. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается работникам по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При премировании учитывается:

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно – эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- организация и проведение мероприятий, связанных с введением новых структурных подразделений станции скорой медицинской помощи;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации государственных и региональных программ;
- оперативность и профессионализм работников в решении вопросов, входящих в их компетенцию;
- подготовка учреждения к работе в осенне – зимний период;
- оперативное устранение последствий аварий;
- подготовка и проведение мероприятий по гражданской обороне;
- подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно – методического, реабилитационного и другого характера, а также смотров, профессиональных конкурсов;
- проведение работы, связанной с привлечением в учреждение медицинских работников;
- качественная подготовка срочной информационной, аналитической отчетности и т.д.

Размер премии за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается в абсолютном значении.

9. Премирование за безупречную и эффективную работу может осуществляться в случаях:

- работы в службе скорой медицинской помощи Мурманской области 50 лет и более лет;
- юбилейных дат со дня рождения;
- юбилейных дат создания учреждения;
- других юбилейных дат;
- профессиональных праздников.

Премия за безупречную и эффективную работу устанавливается в абсолютном значении.

10. Из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности может быть оказана материальная помощь в случаях:

- смерти родственника работника (на основании копии свидетельства о смерти родственника, документа, удостоверяющего личность работника, и документов, подтверждающих родство с умершим);
- смерти работника учреждения, в том числе находящегося на пенсии (на основании копии свидетельства о смерти работника, документа,

удостоверяющего личность родственника, обратившегося за материальной помощью, и документов, подтверждающих родство с умершим);

- при рождении ребенка (на основании свидетельства о рождении ребенка, документа, удостоверяющего личность работника);

- социального характера;

- иными обстоятельствами.

Материальная помощь оказывается работникам по основному месту работы.

Материальная помощь выплачивается одному из заявителей.

Решение об оказании материальной помощи принимается главным врачом на основании письменного заявления (рапорта, ходатайства) и предоставлении подтверждающих документов и оформляется приказом по учреждению.

Размер материальной помощи работникам учреждения устанавливается главным врачом и предельным размером не ограничивается в зависимости от финансовых возможностей учреждения.

ПОЛОЖЕНИЕ О БЛАГОДАРСТВЕННОМ ПИСЬМЕ И ПОЧЕТНОЙ ГРАМОТЕ ГОБУЗ МОССМП

1. Настоящее Положение о Благодарственном письме и Почетной грамоте ГОБУЗ МОССМП разработано в соответствии с Положением «Об оплате труда работников ГОБУЗ МОССМП».

2. Благодарственное письмо ГОБУЗ МОССМП (далее – Благодарственное письмо):

2.1. Благодарственное письмо является формой поощрения работников за личный и общественный вклад в развитие системы здравоохранения, добросовестный труд, безупречную и эффективную работу, выполнение задач особой важности и сложности.

2.2. Поощрение Благодарственным письмом может приурочиваться к государственным, профессиональным праздникам, знаменательным и персональным юбилейным датам, выходу на пенсию, подведению итогов работы за год в финансовых возможностях учреждения.

2.3. Поощрение Благодарственным письмом осуществляется работнику, проработавшему в ГОБУЗ МОССМП не менее трех лет.

2.4. Ходатайство (рапорт) о поощрении Благодарственным письмом предоставляется главному врачу ГОБУЗ МОССМП руководителем соответствующего структурного подразделения не позднее, чем за 15 дней до даты вручения. Документы, представленные с нарушением указанного срока и установленного порядка, рассмотрению не подлежат.

2.5. Решение о поощрении оформляется приказом по учреждению. Благодарственное письмо подписывается главным врачом, либо лицом его замещающим.

2.6. Работник, поощренный Благодарственным письмом, премируется денежным вознаграждением в размере 1 000 (одна тысяча) рублей 00 копеек за счет средств по обязательному медицинскому страхованию, средств бюджета, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.7. Благодарственное письмо вручается главным врачом, либо по его поручению иным лицом.

3. Почетная грамота ГОБУЗ МОССМП (далее – Почетная грамота):

3.1. Почетная грамота является формой поощрения работников за существенный вклад в развитие системы здравоохранения, добросовестный труд, безупречную и эффективную работу в сфере охраны здоровья населения и социально – трудовой сферы, выполнение заданий особой важности и сложности.

3.2. Награждение Почетной грамотой может приурочиваться к государственным, профессиональным праздникам, знаменательным и

персональным юбилейным датам, выходу на пенсию, подведению итогов работы за год в финансовых возможностях учреждения.

3.3. Награждение Почетной грамотой осуществляется работнику, проработавшему в ГОБУЗ МОССМП не менее трех лет.

3.4. Ходатайство (рапорт) о награждении Почетной грамотой предоставляется главному врачу ГОБУЗ МОССМП руководителем соответствующего структурного подразделения не позднее, чем за 15 дней до даты вручения. Документы, представленные с нарушением указанного срока и установленного порядка, рассмотрению не подлежат.

3.5. Решение о награждении оформляется приказом по учреждению. Почетная грамота подписывается главным врачом, либо лицом его замещающим.

3.6. Работник, награжденный Почетной грамотой, премируется денежным вознаграждением в размере 2 500 (две тысячи пятьсот) рублей 00 копеек за счет средств по обязательному медицинскому страхованию, средств бюджета, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.7. Почетная грамота вручается главным врачом, либо по его поручению иным лицом.

4. Размер премирования при поощрении Благодарственным письмом ГОБУЗ МОССМП и награждении Почетной грамотой ГОБУЗ МОССМП указан без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

ПОЛОЖЕНИЕ О ДЕНЕЖНЫХ ВЫПЛАТАХ

Денежные выплаты осуществляются в целях совершенствования системы оплаты труда работников и усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности и в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области.

Денежные выплаты относятся к выплатам стимулирующего характера и осуществляются по результатам деятельности работников.

Начисление денежных выплат осуществляется за фактически отработанное время по основной должности, но не более чем на 1 ставку, в соответствии с трудовым договором, с учетом оценки эффективности деятельности медицинских работников.

Денежные выплаты не начисляются в случае нарушений работниками правил внутреннего трудового распорядка ГОБУЗ МОССМП.

Начисление и осуществление денежных выплат производятся с учетом гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, уплаты начисленных страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на обязательное медицинское страхование.

Денежные выплаты производятся с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Мурманской области.

Денежные выплаты производятся ежемесячно, в сроки выплаты окончательного расчета заработной платы.

Предельный размер денежных выплат в месяц врачам, фельдшерам, медицинским сестрам (медицинским братьям), санитарам (санитаркам) скорой медицинской помощи, водителям автомобиля «скорая медицинская помощь» устанавливается:

- работающим в должности врача в объеме:
 - 1 ставка – 5 000 рублей;
 - 0,75 ставки – 3 750 рублей;
 - 0,5 ставки – 2 500 рублей;
 - 0,25 ставки – 1 250 рублей.
- работающим в должности фельдшера в объеме:
 - 1 ставка – 3 500 рублей;
 - 0,75 ставки – 2 625 рублей;

0,5 ставки – 1 750 рублей;

0,25 ставки – 875 рублей.

- работающим в должности медицинской сестры (медицинского брата)
в объеме:

1 ставка – 2 500 рублей;

0,75 ставки – 1 875 рублей;

0,5 ставки – 1 250 рублей;

0,25 ставки – 625 рублей.

- работающим в должности санитара (санитарки) выездных бригад
скорой медицинской помощи, водителя автомобиля «скорая медицинская
помощь» в объеме:

1 ставка – 1 000 рублей;

0,75 ставки – 750 рублей;

0,5 ставки – 500 рублей;

0,25 ставки – 250 рублей.

Перечень должностей, получающих денежные выплаты

1. Старший врач станции скорой медицинской помощи
2. Врач скорой медицинской помощи специализированной выездной анестезиолого-реанимационной бригады скорой медицинской помощи
3. Врач-педиатр специализированной выездной педиатрической бригады скорой медицинской помощи
4. Врач-психиатр специализированной выездной психиатрической бригады скорой медицинской помощи
5. Врач скорой медицинской помощи выездной общепрофильной бригады скорой медицинской помощи
6. Фельдшер по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи
7. Медицинская сестра по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи/медицинский брат по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи
8. Фельдшер скорой медицинской помощи кабинета по формированию медицинских упаковок
9. Медицинская сестра (медицинский брат) кабинета по формированию медицинских упаковок
10. Фельдшер скорой медицинской помощи специализированной выездной анестезиолого-реанимационной бригады скорой медицинской помощи
11. Медицинская сестра-анестезист (медицинский брат-анестезист) специализированной выездной анестезиолого-реанимационной бригады скорой медицинской помощи
12. Фельдшер скорой медицинской помощи специализированной выездной психиатрической бригады скорой медицинской помощи
13. Фельдшер скорой медицинской помощи выездной бригады скорой медицинской помощи
14. Медицинская сестра (медицинский брат) выездной бригады скорой медицинской помощи
15. Санитар (санитарка) специализированной выездной психиатрической бригады скорой медицинской помощи
16. Санитар (санитарка) выездной бригады скорой медицинской помощи
17. Водитель автомобиля «скорая медицинская помощь»

**Показатели оценки эффективности деятельности для установления
денежных выплат старшего врача станции скорой медицинской
помощи, врача скорой медицинской помощи специализированной
выездной анестезиолого – реанимационной бригады скорой
медицинской помощи, врача – педиатра специализированной выездной
педиатрической бригады скорой медицинской помощи, врача –
психиатра специализированной выездной психиатрической бригады
скорой медицинской помощи, врача скорой медицинской помощи
выездной общепрофильной бригады скорой медицинской помощи**

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения показателя	Норматив ное значение показател я	Критерии оценки в баллах	
				При достижении нормативног о значения	При отклонении фактического показателя от нормативного (в сторону уменьшения)
1	Число случаев нарушений стандартов оказания скорой медицинской помощи	Случай	Не более 1	5	От 2 до 4 - минус 2 баллов; 5 и более - минус 5 баллов
2	Наличие случаев обоснованных жалоб	Случай	0	5	Превышение показателя 0 – минус 5 баллов
3	Число случаев нарушений ведения медицинской документации	Случай	Не более 1	5	От 2 до 4 - минус 2 баллов; 5 и более - минус 5 баллов
4	Число случаев нарушений медицинской этики и деонтологии	Случай	0	5	Превышение показателя 0 – минус 5 баллов

Показатели оценки эффективности деятельности для установления денежных выплат фельдшера по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи, медицинской сестры по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи/ медицинского брата по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения показателя	Нормативное значение показателя	Критерии оценки в баллах	
				При достижении нормативного значения	При отклонении фактического показателя от нормативного (в сторону уменьшения)
1	Число случаев задержек выполнения вызова по вине фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи	Случай	0	5	Превышение показателя 0 – минус 5 баллов
2	Наличие случаев обоснованных жалоб	Случай	0	5	Превышение показателя 0 – минус 5 баллов
3	Число случаев нарушений работы с медицинской информационной системой	Случай	0	5	Превышение показателя 0 – минус 5 баллов
4	Число случаев нарушений медицинской этики и деонтологии	Случай	0	5	Превышение показателя 0 – минус 5 баллов

**Показатели оценки эффективности деятельности для установления
денежных выплат фельдшера скорой медицинской помощи кабинета по
формированию медицинских укладок, медицинской сестры
(медицинского брата) кабинета по формированию медицинских укладок**

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения показателя	Норматив ное значение показател я	Критерии оценки в баллах	
				При достижении нормативного значения	При отклонении фактического показателя от нормативного (в сторону уменьшения)
1	Число случаев нарушений установленных санитарных правил и норм	Случай	0	5	Превышение показателя 0 – минус 5 баллов
2	Наличие случаев нарушений по учету, хранению и выдачи лекарственных средств, расходного материала и изделий медицинского назначения	Случай	0	5	Превышение показателя 0 – минус 5 баллов
3	Наличие случаев нарушений своевременного и качественного оформления медицинской и иной учетно – отчетной документации	Случай	Не более 1	5	От 2 до 4 - минус 2 баллов; 5 и более - минус 5 баллов
4	Наличие случаев неудовлетворительной оценки по результатам проверки	Случай	Не более 1	5	От 2 до 4 - минус 2 баллов; 5 и более - минус 5 баллов

**Показатели оценки эффективности деятельности для установления
денежных выплат фельдшера скорой медицинской помощи
специализированной выездной анестезиолого-реанимационной бригады
скорой медицинской помощи, медицинской сестры-анестезист
(медицинского брата-анестезиста) специализированной выездной
анестезиолого-реанимационной бригады скорой медицинской помощи,
фельдшера скорой медицинской помощи специализированной выездной
психиатрической бригады скорой медицинской помощи, фельдшера
скорой медицинской помощи выездной бригады скорой медицинской
помощи, медицинской сестры (медицинского брата) выездной бригады
скорой медицинской помощи**

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения показателя	Норматив ное значение показател я	Критерии оценки в баллах	
				При достижении нормативног о значения	При отклонении фактического показателя от нормативного (в сторону уменьшения)
1	Число случаев нарушений стандартов оказания скорой медицинской помощи	Случай	Не более 1	5	От 2 до 4 - минус 2 баллов; 5 и более - минус 5 баллов
2	Наличие случаев обоснованных жалоб	Случай	0	5	Превышение показателя 0 – минус 5 баллов
3	Число случаев нарушений ведения медицинской документации	Случай	Не более 1	5	От 2 до 4 - минус 2 баллов; 5 и более - минус 5 баллов
4	Число случаев нарушений медицинской этики и деонтологии	Случай	0	5	Превышение показателя 0 – минус 5 баллов

**Показатели оценки эффективности деятельности для установления
денежных выплат санитара (санитарки) специализированной выездной
психиатрической бригады скорой медицинской помощи, санитара
(санитарки) выездной бригады скорой медицинской помощи**

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения показателя	Норматив ное значение показател я	Критерии оценки в баллах	
				При достижении нормативног о значения	При отклонении фактического показателя от нормативного (в сторону уменьшения)
1	Число случаев нарушений установленных санитарных правил и норм в санитарном автомобиле	Случай	0	5	Превышение показателя 0 – минус 5 баллов
2	Число случаев нарушений установленных санитарных правил и норм в служебных помещениях	Случай	0	5	Превышение показателя 0 – минус 5 баллов
3	Наличие случаев обоснованных жалоб	Случай	0	5	Превышение показателя 0 – минус 5 баллов
4	Число случаев нарушений этики и деонтологии	Случай	0	5	Превышение показателя 0 – минус 5 баллов

**Показатели оценки эффективности деятельности для установления
денежных выплат водителя автомобиля «скорая медицинская помощь»**

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения показателя	Норматив ное значение показател я	Критерии оценки в баллах	
				При достижении нормативног о значения	При отклонении фактического показателя от нормативного (в сторону уменьшения)
1	Наличие установленных случаев нарушений Правил дорожного движения Российской Федерации	Случай	0	5	Превышение показателя 0 – минус 5 баллов
2	Наличие установленных случаев отсутствия контроля за состоянием автомобиля	Случай	0	5	Превышение показателя 0 – минус 5 баллов
3	Наличие установленных случаев несоблюдения правил оформления путевой документации по учету работы автомобиля	Случай	0	5	Превышение показателя 0 – минус 5 баллов
4	Наличие установленных случаев неоказания помощи медицинскому персоналу в погрузке и выгрузке пациентов	Случай	0	5	Превышение показателя 0 – минус 5 баллов

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии и регламент работы комиссии по распределению денежных выплат

Денежные выплаты осуществляются в целях совершенствования системы оплаты труда работников и усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности и в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области.

Решение о назначении денежных выплат принимаются комиссией ежемесячно до 30 числа текущего месяца. Комиссией оформляется протокол.

В состав комиссии включаются:

Председатель – заместитель главного врача по экономическим вопросам;

Члены комиссии – заместитель главного врача по медицинской части;

- заместитель главного врача по организационно – методической работе;

- заместитель главного врача по транспортно – хозяйственному обслуживанию;

- заместитель главного врача по закупочной деятельности, материально-техническому снабжению и правовым вопросам;

- председатель ПК ППО.

На период отсутствия членов комиссии их обязанности выполняют лица, их замещающие.

Основными задачами комиссии являются:

- ежемесячная оценка эффективности деятельности работников, получающего денежные выплаты;

- подготовка локального акта (протокола заседания комиссии) о назначении денежных выплат.

При оценке деятельности учитываются:

- нарушения стандартов оказания скорой медицинской помощи;

- наличие случаев обоснованных жалоб;

- наличие случаев нарушений ведения медицинской документации;

- наличие случаев нарушений медицинской этики и деонтологии;

- наличие случаев неудовлетворительной оценки по результатам проверки;

- наличие случаев задержек выполнения вызова по вине фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи;

- наличие случаев нарушений работы с медицинской информационной системой;

- наличие случаев нарушений установленных санитарных правил и норм;

- наличие случаев нарушений по учету, хранению и выдачи лекарственных средств, расходного материала и изделий медицинского назначения;

- наличие случаев нарушений своевременного и качественного оформления медицинской и иной учетно – отчетной документации;
- наличие случаев нарушений Правил дорожного движения Российской Федерации;
- наличие случаев отсутствия контроля за состоянием автомобиля;
- наличие случаев несоблюдения правил оформления путевой документации по учету работы автомобиля;
- наличие случаев неоказания помощи медицинскому персоналу в погрузке и выгрузке пациентов.

Каждый показатель оценивается по пятибальной системе. Итоговая сумма баллов складывается из оценки каждого показателя.

Заседания комиссии носят, как правило, открытый характер.

Для обсуждения вопросов повестки дня могут быть приглашены лица, не являющиеся членами комиссии. Предложения по приглашению таких лиц готовятся заранее. Об участии в заседании комиссии лиц, не являющихся её членами, сообщается всем членам комиссии. Предложения принять участие в заседании комиссии с обоснованием необходимости участия в заседании вручаются указанным лицам не позднее, чем за 3 дня до заседания комиссии.

В протоколе распределения указываются:

- состав комиссии по распределению денежных выплат;
- повестка дня;
- решение комиссии;
- обоснование причин снятия денежных выплат;
- подписи председателя и членов комиссии.

В протоколе заседания комиссии по оценке деятельности работников, получающих денежные выплаты, отражаются фамилии и должности работников, по которым были выявлены нарушения, процент снижения денежных выплат.

В протоколе не отражаются работники, по которым отсутствуют показатели снижения оценки деятельности работников.

Протокол заседания оформляется в 1-дневный срок.

Протоколы заседаний комиссии хранятся в учреждении. Они доступны для ознакомления всем работникам учреждения за исключением случаев, когда содержащаяся в них информация носит конфиденциальный характер.

Протокол утверждается главным врачом.

Состав комиссии по распределению денежных выплат врачам, фельдшерам, медицинским сестрам (медицинским братьям), санитарам (санитаркам) скорой медицинской помощи, водителям автомобиля «скорая медицинская помощь»

Председатель комиссии – Федосцева И.Н., заместитель главного врача по экономическим вопросам;

Члены комиссии – Разина Е.В., заместитель главного врача по организационно – методической работе;

Данилов Л.Ю., и.о. заместителя главного врача по транспортно – хозяйственному обслуживанию;

Смирнов А.В., заместитель главного врача по закупочной деятельности, материально-техническому снабжению и правовым вопросам;

Розанова Ю.В., председатель ПК ППО.

На период их отсутствия – лица, их замещающие

Приложение № 4.5.
к Положению об оплате труда работников ГОБУЗ МОССМП

Утверждаю:
Главный врач ГОБУЗ МОССМП

_____ Н.Ю. Черкасова

«__» _____ 20__ года

Протокол (Форма)

заседания комиссии по оценке эффективности деятельности для установления денежных выплат
за _____ 20__ года

Присутствовали:

Председатель комиссии: _____
Ф.И.О., должность

Члены комиссии:

_____	Ф.И.О., должность
_____	Ф.И.О., должность
_____	Ф.И.О., должность
_____	Ф.И.О., должность
_____	Ф.И.О., должность

Повестка дня:

1. Заслушали: _____.

Ф.И.О., должность

2. Определение по показателям оценки эффективности деятельности фактического значения денежных выплат

за _____ 20 ____ года.

3. Комиссия проанализировала показатели оценки деятельности работников учреждения за _____ 201 ____ года.

4. Комиссия постановила:

Всем работникам (за исключением совместителей), имеющим право на получение денежных выплат, установить фактическое значение в размере 100% от _____ размера за фактически отработанное время,

(предельного или иного установленного размера)

за _____ исключением _____ . Размер снятия составляет _____ % за _____

Ф.И.О., должность

обоснование причин снятия

Председатель комиссии: _____

Ф.И.О., должность

Подпись

Члены комиссии: _____

Ф.И.О., должность

Подпись

Ф.И.О., должность

Подпись

Ф.И.О., должность

Подпись

Ф.И.О., должность

Подпись

Ф.И.О., должность

Подпись

« ____ » _____ 20 ____ года