Приложение

к постановлению

администрации ЗАТО г. Радужный

Владимирской области

от 29.10.2018 № 1580

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

ЗАТО г. РАДУЖНЫЙ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы медицинских работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами;

- использование различных видов выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностным окладам;

- повышение достигнутого уровня оплаты труда;

- государственные гарантии по оплате труда;

- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- учет мнения представительного органа работников при установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы медицинских работников муниципальных бюджетных образовательных организаций ЗАТО г. Радужный Владимирской области (далее –работники организации).

1.4. Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Владимирской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права.

1.5. Система оплаты труда работников организаций включает в себя:

- базовые должностные оклады, базовые ставки заработной платы;

- должностные оклады, ставки заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.6. Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

2. Условия оплаты труда работников организаций

2.1. Размеры базовых должностных окладов работников организаций составляют:

- по профессиональной квалификационной группе «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» - 6791 рубль;

- по профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал» - 7881 рубль;

- по профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры» - 11607 рублей.

2.2.1. Должностной оклад работников организаций состоит из базового должностного оклада, умноженного на повышающие коэффициенты квалификационного уровня по профессиональным квалификационным группам должностей (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 [№ 526](consultantplus://offline/ref=7BC5AF0979C9C8A4270F1B388A1DEA9A542719420E5D3A679BAAE68BD6F2A1CF67050E4B45CAFEA7R1v1M)«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» и от 31.03.2008 [№ 149н](consultantplus://offline/ref=7BC5AF0979C9C8A4270F1B388A1DEA9A5427194209543A679BAAE68BD6F2A1CF67050E4B45CAFEA7R1v1M) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

2.2.1.1. ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Базовый должностной оклад (руб.) | Повышающий коэффициент квалификационного уровня | Должностной оклад (руб.) | Наименование должности |
| 1 квалификационный уровень | 6791 | 1,0 | 6791 | санитар |

2.2.1.2. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Базовый должностной оклад (руб.) | Повышающий коэффициент квалификационного уровня | Должностной оклад (руб.) | Наименование должности |
| 2 квалификационный уровень | 7881 | 1,1 | 8670 | медицинская сестра диетическая |
| 3 квалификационный уровень | 7881 | 1,2 | 9458 | медицинская сестра |
| 4 квалификационный уровень | 7881 | 1,3 | 10246 | фельдшер |

2.2.1.3. ПКГ «Врачи и провизоры»:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Базовый должностной оклад (руб.) | Повышающий коэффициент квалификационного уровня | Должностной оклад (руб.) | Наименование должности |
| 3 квалификационный уровень | 11607 | 1,2 | 13929 | врач-педиатр; врач общей практики (семейный врач) |

2.2.3. Врачам и среднему медицинскому персоналу муниципальных бюджетных образовательных организаций устанавливается дополнительный повышающий коэффициент в размере 1,4.

2.3. Базовые должностные оклады и базовые ставки заработной платы работников организаций, расположенных в закрытом административно-территориальном образовании, повышаются на 20 процентов.

2.4. Базовые оклады (базовые должностные оклады) медицинских работников организаций, работающих в сельской местности, повышаются на 25 процентов по сравнению с базовыми окладами (базовыми должностными окладами) руководителей и специалистов, занимающихся этими видами деятельности, работая в городской местности.

2.5. С учетом условий труда работникам организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#P469)настоящего Положения.

2.6. Работникам организаций устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные [разделом 4](#P503)настоящего Положения.

2.7. Тарификация работников учреждений проводится в [порядке](#P901) согласно приложению к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления

выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников организаций. Размер выплат компенсационного характера не образует нового должностного оклада.

3.3. Работникам организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.4. Повышение оплаты труда работников организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](consultantplus://offline/ref=7BC5AF0979C9C8A4270F1B388A1DEA9A552619450D5F3A679BAAE68BD6F2A1CF67050E4B47C3RFvCM)Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.5.1. 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.2. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Конкретный размер повышения оплаты труда работников организации за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее 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, и в размере не менее 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.

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

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4. Порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования работников организаций к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам организаций устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается организациями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Выплаты стимулирующего характера могут быть изменены либо отменены при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с критериями, утверждаемыми руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников для конкретного структурного подразделения организации.

4.4.2. В целях стимулирования работников организаций к повышению квалификации в качестве выплат за высокие результаты работы устанавливаются надбавки к должностному окладу за наличие квалификационной категории в следующих размерах:

а) при наличии второй квалификационной категории - 10%;

б) при наличии первой квалификационной категории - 20%;

в) при наличии высшей квалификационной категории - 30%.

Медицинским работникам квалификационная категория учитывается при работе в должности, соответствующей специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавки за квалификационную категорию устанавливаются в течение 5 лет со дня присвоения квалификационной категории.

4.4.3. В целях стимулирования работников организаций в качестве выплат за высокие результаты работы устанавливаются надбавки к должностному окладу за наличие ученой степени, почетного звания.

Устанавливается надбавка врачам:

- имеющим ученую степень кандидата медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук - в размере 10%;

- имеющим ученую степень доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук, почетное звание "Народный врач", "Заслуженный врач", "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации", "Заслуженный врач республики" - в размере 20%.

Специалистам, имеющим почетные звания, надбавка устанавливается по занимаемой должности.

При наличии у работника двух почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями, утверждаемыми руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников для конкретной должности в соответствии со штатным расписанием организации.

4.6. Размеры и порядок выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. Премиальные выплаты по итогам работы (за отчетный период), за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.

С целью поощрения работникам организаций могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год (далее - премии),

а также за выполнение особо важных, ответственных работ, к профессиональному празднику.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель организации, при этом наименование премии и условия ее установления включаются в положение об оплате труда работников соответствующейорганизации.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником организации своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

4.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников организаций. Размер выплат стимулирующего характера не образует нового должностного оклада.

Приложение

к Положению

ПОРЯДОК

ПРОВЕДЕНИЯ ТАРИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

1. Тарификация медицинских работников проводится тарификационной комиссией организации по форме тарификационного списка, указанного в приложении к настоящему Порядку.

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания организации.

2. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в даннойорганизации, проводится отдельными строками по каждой должности.

3. Вакантные должности отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям рассчитывается исходя из должностных окладов (базовых должностных окладов, ставок), определенных на основе профессиональных квалификационных групп и минимальных повышающих коэффициентов, с учетом выплат компенсационного характера.

4. Исходные данные для установления размера должностного оклада (ставки) отдельных категорий работников вносятся в графу "Дополнительные сведения", а именно:

- ученая степень;

- почетное звание.

5. В форме тарификационного списка не отражаются выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера, не вошедшие в указанный тарификационный список.

Приложение

к Порядку

проведения тарификации

работников

Тарификационный список медицинского персонала

по состоянию на 01.01.\_\_\_\_\_\_ г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Фамилия И.О. | Наименование должности | Размер базового должностного оклада | Надбавка за работу на селе, в ЗАТО | | Размер базового должностного оклада с повышением за работу на селе, в ЗАТО | Размер должностного оклада с учетом повышающего коэффициента квалификационного уровня | | Объем работы по данной должности (1,0, 0,75, 0,5, 0,25) | Итого должностной оклад с учетом объема работы, руб.,  гр. 8 x гр. 9 | Размер повышения за работу во вредных условиях | | Надбавка за наличие: | | | | | | Другие повышения, предусмотренные действующим законодательством,  руб. | Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку, руб.,  гр. 10 + гр. 12 + гр. 14 + гр. 16 + гр. 18 + гр. 19 | Дополнительные сведения |
| Квалификационной категории | | Ученой степени | | Почетного звания | |
| Повышающий коэффициент | руб.,  гр. 3 x гр. 4 - гр. 3 |
| Повышающий коэффициент | руб.,  гр. 10 x гр. 11 - гр. 10 | Повышающий коэффициент | руб.,  гр. 10 x гр. 13 - гр. 10 | Повышающий коэффициент | руб.,  гр. 10 x гр. 15 - гр. 10 | Повышающий коэффициент | руб.,  гр. 10 x гр. 17 - гр. 10 |
| Повышающий коэфф.квалификационного уровня | Размер должностного оклада  гр. 6 x гр. 7 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Председатель комиссии:

Члены комиссии: