

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК ГБУ РО
«Онкодиспансер» в г.Новочеркасске
Сероев С.В.

«24» июня 2019г.

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач ГБУ РО
«Онкодиспансер» в г.Новочеркасске
Зеленков Н.П.

«24» июня 2019г.

Дополнительное соглашение №1 к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

№ 8404/18-616 от 26.02.2018г.

Государственное бюджетное
учреждение Ростовской области
«Онкологический диспансер»
в г.Новочеркасске

Дополнительное соглашение №1 к Коллективному договору прошло уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный № 11452/19 - 1545

от 19.08.2019

Заместитель министра –

О.В. Исаенко

И.О. зам. управления по труду

ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске

2019г.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

**Дополнительное соглашение №1
к Коллективному договору № 8404/18-616 от 26.02.2018г.**

Новочеркасск

24.06.2019 г.

Работодатель в лице главного врача Зеленкова Николая Петровича, с одной стороны, и работники в лице председателя профкома Сероева Сергея Васильевича, с другой стороны, на основании решения трудового коллектива (протокол общего собрания №3 от 12.04.2019 и №4 от 12.04.2019г.), в соответствии со ст. 44 ТК РФ и раздела I п. 1.9 Коллективного договора, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

I. Внести изменения с дополнениями и читать в следующей новой редакции:

1. Положение о порядке формирования и распределения средств от приносящей доход деятельности.
2. Положение о выплатах стимулирующего характера руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске.
3. Положение о премировании работников ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске.
4. Положение о распределении средств за совокупный объем услуг по обязательному медицинскому страхованию и материальном стимулировании.
5. Положение об оплате труда работников ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске.
6. Приложение №2 «Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительные отпуска за вредные условия труда.
7. Приложение №3 «Перечень профессий и должностей, имеющих право на дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день»
8. Приложение №5 «Перечень должностей ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске, работа в которых дает право на установление работникам доплаты за работу с вредными условиями труда в размере 0,13% от должностного оклада»
9. Приложение №6 «Перечень должностей ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске, работа в которых дает право на установление работникам доплаты за работу с вредными условиями труда в размере 0,25% от должностного оклада»

10. Раздел V пункт 5.2. читать в следующей редакции: «Рабочее время и время отдыха»: «В диспансере установлена 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями- суббота и воскресенье, продолжительность обеденного перерыва не менее 30 минут. Нормальная продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю, рабочая смена- 8 часов для административно-хозяйственного персонала учреждения,

для общепольничного медицинского персонала, врачей стационара, среднего и младшего персонала, работников вспомогательных лечебно-диагностических подразделений, оказывающих медицинские услуги (за исключением работников рентгеновского кабинета, кабинета рентгенотерапии, врача-патологоанатома и фельдшера-лаборанта клинико-диагностической лаборатории), продолжительность рабочего дня составляет 7 часов 48 минут (39 часов в неделю);

для врачей амбулаторного приема продолжительность рабочего дня составляет 6 часов 36 минут (33 часа в неделю);

для клинико-диагностической лаборатории (фельдшера-лаборанта и врача-патологоанатома), рентгеновского кабинета, кабинета рентгенотерапии продолжительность рабочего дня – 6 часов 00 минут (30 часов в неделю).

11. Раздел V пункт 5.8. читать в следующей редакции: «Рабочее время и время отдыха»: «5.8.Дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску продолжительностью 28 календарных дней. Работник имеет право делить отпуск на части, при этом

продолжительность одной из них не должна быть менее 14 календарных дней. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней. На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй статьи ст. 117 ТК РФ, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены законодательством РФ и коллективными договорами, а также в соответствии со ст. 119, 126 ТК РФ.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.»

12. Приложении №1 раздел IV пункт 5.1. читать в следующей редакции: «Рабочее время и его использование»:

«Работникам установлена 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями- суббота и воскресенье.

Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания для сотрудников устанавливается следующее:

для административно-хозяйственной службы:

Начало работы - 8-00

Перерыв с 12-00 до 13-00

Окончание работы -17-00,

в поликлиническом отделении:

Начало работы-8-00

Перерыв составляет один час

Окончание работы -19-00,

а для участков с непрерывным процессом в соответствии с графиком сменности, утвержденным руководителем подразделения с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период.

Графики сменности доводятся до сведения работников, как правило, не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работникам запрещаются работы в течение двух смен подряд.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час для всех работников.»

II. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 01.07.2019г. и является неотъемлемой частью коллективного договора на февраль 2018-февраль 2021 гг.

Главный врач


Н.П.Зеленков

Председатель профкома


С.В. Серов

Приложение № 2
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК ГБУ РО
«Онкодиспансер» в г.Новочеркасске
Сероев С.В.
«24» июня 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач ГБУ РО
«Онкодиспансер» в г.Новочеркасске
Зеленков Н.П.
«24» июня 2019 г.

Перечень
профессий и должностей, работа в которых дает право
на дополнительные отпуска
за вредные условия труда

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней не менее 7)
1	Общепольничный медицинский персонал	Заместитель главного врача по медицинской части Врач-гематолог Врач клинический фармаколог	14 10 10
2	Онкологическое отделение №1	Заведующий отделением-врач-онколог Врач-онколог Старшая медицинская сестра Медицинская сестра палатная Медицинская сестра процедурной	12 10 9 8 8
3	Операционный блок	Операционная медицинская сестра	8
4	Отделение анестезиологии и реаниматологии	Врач-анестезиолог-реаниматолог Медицинская сестра-анестезист	10 8
5	Палата реанимации интенсивной терапии	Врач-анестезиолог-реаниматолог Медицинская сестра	10 8
6	Онкологическое отделение №2	Заведующий отделением-врач-онколог Врач-онколог Старшая медицинская сестра Медицинская сестра палатная Медицинская сестра процедурной	12 10 9 8 8
7	Дневной стационар	Врач-онколог Медицинская сестра процедурной	10 8
8	Поликлиническое отделение	Старшая медицинская сестра	9
9	Отделение рентгенодиагностики Кабинет компьютерной	Врач-рентгенолог Рентгенолаборант Врач-рентгенолог	10 8 10

	томографии		
10	Клинико- диагностическая лаборатория	Заведующий лабораторией-врач клинической лабораторной диагностики Врач клинической лабораторной диагностики Врач-патологоанатом Биолог Фельдшер-лаборант Лаборант	10 10 10 8 8

Зам. главного врача
по экономическим вопросам

Специалист по охране труда



И.В. Шевцова

Т.А. Ажиненко

Приложение № 3
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК ГБУ РО
«Онкодиспансер» в г.Новочеркасске

Сероев С.В.
«24» июнь 2019г

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач ГБУ РО
«Онкодиспансер» в г.Новочеркасске

Зеленков Н.П.
«24» июнь 2019г

Перечень
профессий и должностей,
имеющих право на дополнительный отпуск
за ненормированный рабочий день.

Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
Общепольничный медицинский персонал	
Главный врач	14
Заместитель главного врача по организационно-методической работе	14
Главная медицинская сестра	10
Медицинская сестра диетическая	8
Приемное отделение	
Медицинская сестра приемного отделения	8
Онкологическое отделение №1	
Медицинская сестра перевязочной	8
Сестра-хозяйка	4
Санитарка	3
Операционный блок	
Санитарка	3
Палаты реанимации и интенсивной терапии	
Санитарка	3
Онкологическое отделение №2	
Санитарка	3
Поликлиническое отделение	
Сестра-хозяйка	4
Регистратура	
Медицинский регистратор	8
Онкологические кабинеты - 6	
Врач-онколог	10
Медицинская сестра	8

Кабинет рентгенотерапии	
Врач-радиолог	10
Медицинская сестра (для обслуживания рентген-терапевтических аппаратов)	8
Отделение внутрисветовой эндоскопической диагностики	
Врач - эндоскопист	10
Медицинская сестра	8
Кабинет ультразвуковой диагностики	
Врач ультразвуковой диагностики	10
Стерилизационная *	
Санитарка	3
Организационно - методический отдел	
Врач - методист	10
Медицинский статистик	8
Медицинский регистратор	8
Административно-хозяйственная служба	
Главный бухгалтер	14
Заместитель главного врача по экономическим вопросам	14
Начальник хозяйственного отдела	14
Экономист	7
Бухгалтер	7
Кассир	7
Юрисконсульт	14
Специалист по кадрам	7
Секретарь-машинистка	7
Программист	7
Техник	7
Специалист по охране труда	7
Специалист по ГО и ЧС	7

Зам. главного врача
по экономическим вопросам

И.В.Шевцова

Специалист по кадрам

О.А. Урс

* Не имеют права на получения дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день сотрудники работавшие по внешнему совместительству.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК ГБУ РО
«Онкодиспансер» в г.Новочеркасске
Сероев С.В.

«24» июня 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО
Главный врач ГБУ РО
«Онкодиспансер» в г.Новочеркасске
Н.П. Зеленков

«24» июня 2019 г.

Перечень

должностей ГБУ РО «Онкодиспансер» в г.Новочеркасске, работа в которых дает право на установление работникам выплаты за работу с вредными (опасными) условиями труда в размере 0,13 от должностного оклада:

1. Главный врач
2. Заместитель главного врача по медицинской части
3. Главная медицинская сестра
4. Врачи общепольничного медперсонала (врач-терапевт, врач-гематолог, врач-клинический фармаколог)
5. Врач-трансфузиолог
6. Медицинская сестра диетическая
7. Врач-онколог (поликлиническое отделение)
8. Старшая медицинская сестра онкологического отделения №1,2
9. Старшая медицинская сестра (поликлиническое отделение)
10. Медицинская сестра (поликлиническое отделение)
11. Медицинская сестра палатная онкологического отделения №1,2
12. Медицинская сестра перевязочной онкологического отделения №1,2
13. Сестра-хозяйка онкологического отделения №1,2
14. Санитарка (палатная) онкологического отделения №1,2
15. Санитар (уборщик) онкологического отделения №1

Зам. главного врача по
экономическим вопросам

Шевцова И.В.

Специалист по охране труда

Ажиненко Т.А.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК ГБУ РО
«Онкодиспансер» в г.Новочеркасске
Сероев С.В.

«24» июня 2019 г

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач ГБУ РО
«Онкодиспансер» в г.Новочеркасске
Зеленков Н.П.

«24» июня 2019 г

Перечень

должностей ГБУ РО «Онкодиспансер» в г.Новочеркасске, работа в которых дает право на установление работникам выплаты за работу с вредными (опасными) условиями труда в размере 0,25 от должностного оклада

1. Заведующий отделением – врач-онколог онкологического отделения №1,2
2. Врач-онколог онкологического отделения №1,2
3. Врач-анестезиолог-реаниматолог
4. Врач-рентгенолог
5. Врач-эндоскопист
6. Врач ультразвуковой диагностики
7. Врач-радиолог
8. Заведующий лабораторией - врач клинической лабораторной диагностики
9. Врач клинической лабораторной диагностики
10. Биолог
11. Врач-патологоанатом
12. Медицинская сестра процедурной онкологического отделения №1,2
13. Медицинская сестра процедурной дневного стационара онкологического отделения № 2
14. Операционная медицинская сестра
15. Медицинская сестра-анестезист
16. Медицинская сестра ПРИИТ
17. Фельдшер-лаборант клинико-диагностической лаборатории, гистологической лаборатории
18. Лаборант клинико-диагностической лаборатории
19. Медицинская сестра (для обслуживания рентген-терапевтических аппаратов)
20. Рентгенолаборант
21. Санитарка операционного блока
22. Санитарка ПРИИТ

Зам. главного врача по
экономическим вопросам

Специалист по охране труда

Шевцова И.В.

Ажиненко Т.А.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК ГБУ РО
«Онкодиспансер» в г. Новочеркасске
С.В. Сероев

«24» июня 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Глазный врач ГБУ РО
«Онкодиспансер» в г. Новочеркасске
Н.П. Зеленков

«24» июня 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении средств за совокупный объем услуг по обязательному медицинскому страхованию и материальном стимулировании

Настоящее положение разработано в соответствии Трудовым кодексом РФ, с постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», Тарифным соглашением об оплате медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию в Ростовской области, другими нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников здравоохранения.

Положение устанавливает основные принципы и правила начисления дополнительных выплат стимулирующего характера, порядок и размеры материального стимулирования работников.

Целью Положения является обеспечение соблюдения нормативно-правовой базы при начислении дополнительных выплат стимулирующего характера, повышения эффективности использования финансовых и трудовых ресурсов учреждения, усиление материальной заинтересованности работников в результатах своего труда, развитие самостоятельности и инициативы трудового коллектива учреждения и его структурных подразделений в решении вопросов уровня оплаты труда отдельных работников.

Настоящее положение распространяется на всех работников учреждения, а именно: врачебный, средний медицинский и младший персонал, административно-хозяйственный персонал.

Источником формирования фонда на выплату за совокупный объем выполненных услуг по ОМС является разница между фондом оплаты труда, сформированного в соответствии с Тарифным соглашением и начисленной заработной платой с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера. Распределение средств по подразделениям производится комиссионно с учетом сложности выполняемых работ, выполнения объемных показателей и с учетом фактического фонда оплаты труда.

Ежемесячно или ежеквартально (или по итогам работы за полугодие, 9 месяцев, год) фонд на выплату за совокупный объем выполненных услуг по ОМС определяется как разница между фондом оплаты труда, уменьшенным на сумму финансовых санкций (по результатам текущей экспертизы счетов и экспертизы качества медицинской помощи, с учетом снижения и штрафных санкций) и фактически начисленной заработной платой.

В списке на выплату за совокупный объем выполненных услуг должны быть указаны все члены коллектива, работавшие в период, за который осуществляется оплата с указанием суммы доплаты.

Показатели работы подразделений рассматриваются членами комиссий по распределению выплаты за совокупный объем выполненных услуг, результаты оформляются протоколом. Комиссия по распределению выплаты за совокупный объем выполненных услуг утверждается приказом главного врача.

Выплата за совокупный объем выполненных услуг по подразделениям утверждается приказом главного врача.

Распределение выплаты за совокупный объем выполненных услуг в подразделениях осуществляется в соответствии с представлением руководителя отделения, согласованному с представителями отделения.

Выплата за совокупный объем выполненных услуг предельными размерами не ограничивается, за исключением главного врача и заместителей.

Снижение размеров выплат стимулирующего характера, а именно: коэффициента за качество выполняемых работ, выплаты за совокупный объем выполненных услуг по ОМС, премий осуществляется за конкретные упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины с учетом индивидуального подхода и тяжести совершенного проступка.

Решение о снижении выплаты стимулирующего характера, вид выплаты, подлежащий снижению, определяется руководителем учреждения на основании представления руководителя соответствующего подразделения. Снижение или отмена выплаты с обязательным указанием причин снижения производится только за тот расчетный период, в котором был совершен проступок, обнаружено упущение в работе или нарушение трудовой дисциплины или до устранения упущений в работе.

Основания для снижения выплат стимулирующего характера.

Наименование показателя	Значение показателя	Процент снижения размера выплаты стимулирующего характера
Невыполнение должностных обязанностей (на основании служебной записки руководителя структурного подразделения о допущенном нарушении или распоряжения руководителя)	За каждый проступок	до 100
Неисполнение приказов, распоряжений минздрава РО и ТФОМС, несоблюдение сроков и порядка предоставления информации, заявок, финансовых и оперативных отчетов	За каждый документ	до 25
Неисполнение приказов, распоряжений и поручений непосредственного руководства	За каждый проступок	до 100
Нарушение финансово-хозяйственной деятельности, выявленной в результате ревизий и проверок	В зависимости от объема выявленных нарушений	до 100
Непринятие мер по устранению нарушений, выявленных ревизией или проверкой	В зависимости от объема неустраненных нарушений	до 100
Наличие обоснованных жалоб	За каждую жалобу	10
Нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии	За каждое нарушение	до 25
Нарушения производственной дисциплины, прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более трех часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня, распитие спиртных напитков в рабочее время	За каждый проступок	до 100
Снижение качества оказания медицинских услуг	По итогам плановой или целевой экспертизы	до 100
Несвоевременное оформление и сдача первичной медицинской документации, в том числе несвоевременная сдача «талона амбулаторного пациента» в ОМК	За каждое нарушение	до 50
Несвоевременное, неполное и некачественное оказания медицинской помощи с учетом имеющихся возможностей	За каждый случай	до 100
Утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу предприятия или иное причинение ущерба виновными действиями работника	За каждый проступок	до 100
Достижение показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных	В зависимости от объективных и (или)	

приложением 1 к приказу министерства здравоохранения Ростовской области от 25.12.2009 г. № 1678 «Об утверждении показателей»	необъективных причин	до 100
Несоблюдение установленных сроков выполнения поручения руководства или должностных обязанностей, некачественное их выполнение;	За каждый случай	до 100
недостаточный уровень исполнительской дисциплины;	За каждый случай	до 100
Низкая результативность работы;	В зависимости от объективных и (или) необъективных причин	до 100
Ненадлежащее качество работы с документами	В зависимости от объективных и (или) необъективных причин	до 100
Несоблюдение требований должностного регламента и служебного распорядка.	За каждый случай	до 100

«Утверждено»

Заместитель ПК

ГБУ РО "Онкодиспансер"

г. Новочеркасск

«24» июня 2019г.

С.В. Сероев

"Утверждаю"

Главный врач

ГБУ РО "Онкодиспансер"

в г. Новочеркасск

«24» июня 2019г.

Н.П. Зеленков

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке формирования и распределения средств от приносящей доход деятельности

Положение разработано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации от 21.11.2011 № 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации", от 29.11.2010 № 326-ФЗ "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации", от 07.12.1992 № 2300-1 "О защите прав потребителей", постановлением Правительства Российской Федерации от 04.10.2012 № 1006 "Об утверждении Правил предоставления медицинскими организациями платных медицинских услуг", приказом министерства здравоохранения Ростовской области от 27.06.2016 № 1060 "Об утверждении порядка определения цен (тарифов) на платные услуги, приказом министерства здравоохранения Ростовской области от 16.01.2013 № 29 «Об утверждении примерных положений».

Целью оказания населению платных услуг является более полное удовлетворение потребностей населения в медицинской лечебно-оздоровительной и социально-социальной помощи сверх программы государственных гарантий оказания гражданам РФ бесплатной медицинской помощи.

Задачами оказания медицинской помощи сверх программы государственных гарантий являются: реализация дополнительных медицинских услуг населению, привлечение дополнительных источников средств для материально-технического и организационного развития учреждения, а также материального поощрения его работников.

1. Формирование средств полученных от приносящей доход деятельности

Источниками формирования средств от приносящей доход деятельности ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасск (далее – учреждение), являются:

- доходы от оказания платных медицинских услуг;
- доходы от оказания услуг по договорам добровольного медицинского страхования;

- доходы от оказания услуг медицинского сервиса по договорам с физическими и юридическими лицами;
- средства от сдачи сребросодержащих отходов;
- добровольные пожертвования юридических и физических лиц;
- средства, поступающие от арендаторов в качестве возмещения введенных коммунальных расходов;
- поступления арендной платы за сдачу в наем помещений;
- иные источники, разрешенные законодательством.

1.2. План финансово-хозяйственной деятельности учреждений здравоохранения в части приносящей доход деятельности формируется исходя из стоимости оказываемых платных услуг и прогнозируемого объема данных услуг.

2. Распределение средств от приносящей доход деятельности

2.1. Средства от приносящей доход деятельности учреждения здравоохранения направляют на реализацию определенных Уставом целей и задач.

2.2. Расходование средств от приносящей доход деятельности ГБУ РО "Диспансер" в г. Новочеркасск осуществляется в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности, утвержденным в установленном порядке.

2.3. Средства от приносящей доход деятельности направляются:

2.3.1. На уплату налогов, по которым налоговой базой является общая сумма полученных доходов (НДС и иные налоги в соответствии с Налоговым кодексом РФ) и иные прочие расходы.

2.3.2. На оплату труда работников.

Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и закрепляется локальным актом учреждения.

При формировании и распределении фонда оплаты труда учитывается следующее:

В общий фонд оплаты труда в первую очередь должны быть включены средства, предназначенные для возмещения расходов по оплате труда основного и вспомогательного персонала. Данные выплаты являются обязательными, и распределяются в соответствии с разработанным порядком.

В целях достижения учреждениями здравоохранения показателей «дорожной карты», утвержденных приказом министерства здравоохранения Ростовской области, в общий фонд оплаты труда может быть включен фонд стимулирующих выплат, предназначенный на оплату труда категории работников, поименованных в Указе Президента РФ от 07.05.2012 № 597.

2.3.3. На возмещение материальных и приравненных к ним затрат, связанных с осуществлением приносящей доход деятельности (медикаменты и перевязочные средства, питание, коммунальные платежи и другие хозяйственные расходы).

2.3.4. На уплату налога на прибыль.

При исчислении налога на прибыль учреждение руководствоваться главой 25 Налогового кодекса Российской Федерации.

2.4. Направления расходования средств чистой прибыли, остающейся после уплаты налога на прибыль, определяются учреждением самостоятельно, с учетом мнения представительного органа работников.

3. Распределение дохода от оказания платных медицинских услуг

3.1. Распределение средств от оказания платных услуг населению производится ежемесячно, поквартально при наличии поступления указанных средств.

3.1.2. Доходы, полученные от оказания платных услуг, направляются:

- на уплату налогов, по которым, налогооблагаемой базой является общая сумма полученных доходов;
- на оплату труда работников;
- на возмещение материальных и приравненных к ним затрат, связанных с осуществлением предпринимательской деятельности.

3.1.3. Уплачивается налог на прибыль.

3.1.4. Средства распределяются следующим образом:

- на содержание учреждения и развитие материально-технической базы - не менее 50%

Средства расходуются по решению руководителя учреждения на содержание учреждения (в том числе на покрытие дефицита по расходам на содержание учреждения в составе плана финансово-хозяйственной деятельности) и на развитие материально-технической базы. Средства, не использованные в текущем году, используются в следующем году, с правом перераспределения.

- на материальное поощрение и социальные выплаты не более 50%

Средства распределяются по решению руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Решение оформляется приказом, который является основанием для начисления указанных выплат (премии, материальная помощь и др.).

4. Формирование и распределение фонда оплаты труда от оказания платных медицинских услуг

4.1. Формирование фонда оплаты труда.

4.1.1. Общий ФОТ состоит из ФОТ основного персонала и ФОТ вспомогательного персонала.

4.1.2. К основному персоналу относятся работники, которые обеспечивают пациенту непосредственное оказание медицинских услуг.

Фонд оплаты труда основного персонала формируется от объема выполненных услуг.

4.1.3. К вспомогательному персоналу относятся службы, обеспечивающие деятельность основного персонала по оказанию платных услуг.

4.2. Распределение фонда оплаты труда.

4.2.1. Сформированный Фонд оплаты труда основного персонала уменьшается на фактически начисленный (в части приносящей доход деятельности) средний заработок, предназначенный на оплату отпусков, листка

нетрудоспособности и т.д. Оставшийся ФОТ распределяется согласно доле расходов на оплату труда каждой категории персонала, предусмотренной в коллективном договоре, при расчете цены платной медицинской услуги.

Если в оказании услуг принимает участие один специалист, то ФОТ в размере 100% относится на данного специалиста. В том случае, когда в состав основного персонала включено несколько специалистов одноименной специальности, распределение ФОТ производится с учетом объема работ, выполненных каждым специалистом.

4.2.2. Фонд оплаты труда вспомогательного персонала, уменьшенный на фактически начисленный (в части приносящей доход деятельности) средний заработок, предназначенный на оплату отпусков, листка нетрудоспособности и т.д., распределяется в процентном отношении следующим образом:

- руководитель учреждения – до 20%;
- главный бухгалтер – до 15 %;
- заместитель главного врача по ОМР — до 15%;
- заместитель руководителя по экономическим вопросам – до 15%
- бухгалтерия – до 10 %;
- экономическая служба – до 10%;
- прочий персонал – до 15 %

4.2.3. Конкретный размер оплаты труда сотрудника может быть снижен:

- за нарушение качества оказания платных медицинских услуг – до 50%,
- за нарушение правил трудовой дисциплины – 10%,
- за нарушение требований санитарно-эпидемического режима – до 50%,
- за нарушение техники безопасности и противопожарной безопасности – 10%.

Распределение высвободившихся средств осуществляется по решению руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

5. Права

5.1 Администрация ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске имеет право вмешиваться в деятельность трудового коллектива, оказывающие платные медицинские услуги населению, вплоть до исключения некоторых членов коллектива в случаях:

- при нарушении трудовой дисциплины членами коллектива;
- при снижении качества работы по основному месту работы.

Для решения возникшего вопроса приказом главного врача создается комиссия, которая принимает решение в каждом конкретном случае.

5.2 Коллектив, участвующий в оказании платных медицинских услуг населению имеет право:

- вносить предложения по совершенствованию организации платных медицинских услуг;
- принимать участие в распределении дохода;
- способствовать более рациональной расстановке кадров медицинского персонала

6. Обязанности

Каждый член коллектива несет материальную ответственность за сохранение имущества в соответствии с законодательством, возмещение в полном объеме материального ущерба, а также обязуется содержать в чистоте и бережно относиться к своему помещению, оборудованию, мед инструментарию.

Соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, соблюдать трудовую дисциплину.

Администрация обязуется:

обеспечить информацию населению о прейскуранте цен платных медицинских услуг;

предоставить трудовому коллективу для оказания платных медицинских услуг помещение, оборудование, мед инструментарий, медикаменты;

способствовать расширению платных медицинских услуг, обеспечивать за счет фонда развития материально-технической базы новым оборудованием, инструментарием и т.д.;

помогать внедрять новые формы организации платных услуг повышением культуры обслуживания;

улучшать условия труда работников при безусловном соблюдении правил охраны труда и техники безопасности;

осуществлять медицинский контроль за оказанием платных медицинских услуг.

7. Прочие условия

Условия Положения могут пересматриваться, если в период его деятельности существенно изменились обстоятельства экономической деятельности.

Зам. главного врача

по экономическим вопросам



И.В.Шевцова

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель ПК ГБУ РО
«Онкодиспансер» в г. Новочеркасске
С.В. Сероев

Главный врач ГБУ РО
«Онкодиспансер» в г. Новочеркасске
И.П. Зеленков
«24 июня 2019г.»

«24 июня 2019г.»

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске

Настоящее положение разработано в соответствии Трудовым кодексом РФ, постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», другими нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников здравоохранения, другими нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников здравоохранения.

Положение устанавливает основные принципы и правила начисления премиальных выплат, порядок и размеры.

Целью Положения является обеспечение соблюдения нормативно-правовой базы при начислении премиальных выплат, повышения эффективности использования финансовых и трудовых ресурсов учреждения, усиление материальной заинтересованности работников в результатах своего труда, развитие самостоятельности и инициативы трудового коллектива учреждения и его структурных подразделений в решении вопросов уровня оплаты труда отдельных работников.

Настоящее положение распространяется на всех работников учреждения, а именно: врачей, средний и младший медицинский персонал, административно-хозяйственный персонал.

Показатели и условия премирования медицинских работников.

Показатели премирования по стационару (круглосуточному, дневному), амбулаторно-поликлинической помощи:

- выполнение гарантированных объемов;
- отсутствие обоснованных жалоб на качество медицинского обслуживания стационара и амбулаторно-поликлинической помощи;
- повышение квалификационного уровня медицинских работников ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске.

Показатели премирования медицинских работников вспомогательных служб:

- выполнение врачебной нагрузки;
- сокращение длительности диагностического периода при высоком качестве диагностики;
- выполнение объема лабораторных исследований.

Показатели и условия премирования вспомогательного персонала.

Показатели премирования:

- строгое соблюдение должностных инструкций, нормативных актов;
- отсутствие нарушений финансово-хозяйственной дисциплины, выявленных в результате ревизий и проверок.

Премирование осуществляется:

По представлению профсоюзного комитета и решению руководителя учреждения осуществляется премирование работников, на выплату которого предусматриваются средства от экономии фонда заработной платы.

Премирование распространяется на работников ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске, работающих на штатных должностях, для которых ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске является основным местом работы и для сотрудников, работающих по совместительству.

Виды премирования:

Ежемесячное (индивидуальное) премирование;

Квартальное (коллективное) премирование;

Разовые премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам, за эффективную рабо-

Премирование по итогам года.

Порядок и размеры премирования:

- ежемесячное (индивидуальное) премирование работников производится по результатам выполнения показателей, определяющих уровень квалификации, профессионализма, направленных в развитие учреждения и с учетом личного вклада работника.

Список премируемых работников и предельный размер премии определяется главным врачом по согласованию с профсоюзным комитетом.

Премия оформляется приказом главного врача.

Премия начисляется на фактически отработанное время в отчетном месяце и выплачивается при условии экономии фонда оплаты труда по учреждению.

Основания для уменьшения премии или лишения ее полностью определены в таблице, являющейся приложением данного Положения.

- квартальное премирование работников производится исходя из суммы экономии фонда оплаты труда по учреждению и выполнению показателей работы учреждения за отчетный период.

Распределение премиального фонда внутри каждого подразделения по конкретным исполнителям производится на общем собрании трудового коллектива подразделения с учетом условий премирования и фактически отработанного времени в отчетном периоде (из которого исключаются дни нахождения в трудовом отпуске, в отпуске без сохранения содержания, дни нахождения на листе нетрудоспособности) до 15 числа следующего за отчетным месяцем.

Размеры премии одному работнику предельными размерами не ограничиваются.

Результаты распределения премиального фонда по подразделениям оформляются протоколами и предоставляются на согласование в профсоюзный комитет и главному врачу на утверждение.

Приказ на премирование сотрудников, утвержденный главным врачом и согласованный с профсоюзным комитетом, подается в бухгалтерию для начисления премии.

Разовое премирование работников к профессиональным праздникам, юбилейным датам, за эффективную работу производится по представлениям руководителей структурных подразделений на основании приказа главного врача.

Для работников, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания, премия не выплачивается.

Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется по решению руководителя учреждения.

Срок и размер депремирования устанавливается приказом главного врача по согласованию с профсоюзным комитетом в индивидуальном порядке по каждому отдельному сотруднику, в подразделению.

Премия выплачивается при наличии финансовой возможности.

Зам. гл. врача по экономическим вопросам



И.В. Шевцова

Приложение
к положению о премировании

Основания для снижения премиальных выплат

Наименование показателя	Значение показателя	Процент снижения размера выплаты стимулирующего характера
Невыполнение должностных обязанностей (на основании служебной записки руководителя структурного подразделения о допущенном нарушении или распоряжении руководителя)	За каждый проступок	до 100
Неисполнение приказов, распоряжений минздрава РО и ТФОМС, несоблюдение сроков и порядка предоставления информации, заявок, финансовых и оперативных отчетов	За каждый документ	до 25
Неисполнение приказов, распоряжений и поручений непосредственного руководства	За каждый проступок	до 100
Нарушение финансово-хозяйственной деятельности, выявленной в результате ревизий и проверок	В зависимости от объема выявленных нарушений	до 100
Непринятие мер по устранению нарушений, выявленных ревизией или проверкой	В зависимости от объема неустраненных нарушений	до 100
Наличие обоснованных жалоб	За каждую жалобу	10
Нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии	За каждое нарушение	до 25
Нарушения производственной дисциплины, прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более трех часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня, распитие спиртных напитков в рабочее время	За каждый проступок	до 100
Снижение качества оказания медицинских услуг	По итогам плановой или целевой экспертизы	до 100
Несвоевременное оформление и сдача первичной медицинской документации, в том числе несвоевременная сдача «талона амбулаторного пациента» в ОМК	За каждое нарушение	до 50
Несвоевременное, неполное и некачественное оказание медицинской помощи с учетом имеющихся возможностей	За каждый случай	до 100
Утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу предприятия или иное причинение ущерба виновными действиями работника	За каждый проступок	до 100
Несоблюдение установленных сроков вы-	За каждый случай	до 100

исполнения поручения руководства или должностных обязанностей, некачественное их выполнение;		
недостаточный уровень исполнительской дисциплины;	За каждый случай	до 100
Низкая результативность работы;	В зависимости от объективных и (или) необъективных причин	до 100
Неадекватное качество работы с документами	В зависимости от объективных и (или) необъективных причин	до 100
Несоблюдение требований должностного регламента и служебного распорядка.	За каждый случай	до 100

Зам. гл. врача по экономическим вопросам



И.В. Шевцова

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного
комитета



С. В. Сероев

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач ГБУ РО
«Онкодиспансер»
в г. Новочеркасске



Н.П. Зеленков

«24» июня 2019г.

Положение о выплатах стимулирующего характера
руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера
ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске

1. Общие положения

Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске, (далее – Положение), разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в том числе постановлением Правительства Ростовской области от 19.10.2015 № 41 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области».

Положение определяет условия и порядок установления размера выплат стимулирующего характера в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера ГБУ РО «Онкодиспансер» в г. Новочеркасске (далее – учреждение).

Целью Положения является установление действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда от объема и качества предоставляемых услуг.

Условия настоящего Положения распространяются на работников, исполняющих обязанности руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, за исключением работы по должности временно отсутствующего работника.

Работникам, выполняющим работу по должности временно отсутствующего работника (болезнь, командировка и др.) условия, порядок и размер выплат определяется локальным актом учреждения, утвержденным в установленном порядке.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности деятельности (программы деятельности учреждения)

Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности деятельности (программы деятельности учреждения) (далее - целевые показатели):

- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.1. Выплата за качество выполняемых работ

Выплата за качество выполняемых работ (далее – выплата за качество) устанавливается ежеквартально.

Выплата за качество не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Размер выплаты за качество руководителю утверждается приказом министерства здравоохранения Ростовской области. Размер выплаты за качество утверждается с двумя знаками после запятой.

Размеры выплаты за качество заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Начисление выплаты за качество производится по месту основной работы в пределах финансовых средств, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности в части фонда оплаты труда.

При выполнении работы по второму трудовому договору (работа по совместительству) руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплата за качество не устанавливается.

При наличии дисциплинарного взыскания начисление выплат за качество не осуществляется до даты снятия дисциплинарного взыскания.

При наличии неснятого дисциплинарного взыскания у руководителя, по его усмотрению могут устанавливаться выплаты за качество заместителям руководителя, главному бухгалтеру с учетом показателей деятельности учреждения за отчетный период (при условии отсутствия у названных работников неснятого дисциплинарного взыскания).

Размер месячной выплаты за качество определяется исходя из фактического количества баллов в соответствии с утвержденными министерством здравоохранения Ростовской области целевыми показателями руководителя учреждения, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ВыплКач} = \frac{\text{ВыплКачМакс}}{\text{БаллыМакс}} * \text{БаллыФакт}, \text{ где}$$

ВыплКач - размер месячной выплаты за качество руководителя;

ВыплКачМакс - максимальный размер выплаты за качество руководителя, определенный в соответствии с объемными показателями деятельности учреждения согласно приложению к настоящему положению;

БаллыМакс - максимальное количество баллов исходя из целевых показателей эффективности деятельности (программы деятельности учреждения) руководителя учреждения;

БаллыФакт - фактическое количество баллов за отчетный период, определенных исходя из фактического выполнения целевых показателей.

Выплата за качество рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени (без учета дней командировки, трудового отпуска, временной нетрудоспособности и т.п.) в календарном месяце.

Для контроля достаточности средств по фонду оплаты труда и соблюдения предельного уровня соотношения дохода до фактического начисления выплат за качество руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру бухгалтерией учреждения ежемесячно производится соответствующий расчет.

Ответственность за предоставление недостоверной информации в министерство здравоохранения Ростовской области для установления руководителю размера выплаты за качество возлагается на руководителя учреждения, главного бухгалтера, заместителя руководителя по экономическим вопросам.

За наличие необоснованной кредиторской задолженности, в том числе по заработной плате перед работниками, низкие показатели деятельности учреждения, невыполнение распределенных решением Комиссии по разработке территориальной программы обязательного медицинского страхования, сформированной Правительством Ростовской области, объемов предоставления медицинской помощи, низкое качество оказываемых услуг, невыполнение "дорожной карты" по заработной плате размер выплаты за качество руководителю учреждения может быть снижен до нуля, в том числе в отчетном периоде. Снижение выплаты за качество может устанавливаться на отчетный период или календарный год. Снижение выплаты за качество может распространяться не только на руководителя учреждения, но и на заместителей руководителя, главного бухгалтера.

В случае превышения по итогам календарного года предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного

бухгалтера) выплата за качество в следующем за отчетным годом не устанавливается.

Выплата за качество в следующем за отчетным годом не устанавливается главному бухгалтеру, заместителю руководителя по экономическим вопросам и другим лицам, допустившим превышение. Информация о принятых руководителем мерах к виновным лицам направляется в министерство здравоохранения Ростовской области.

При недостаточности средств по фонду оплаты труда начисление выплаты за качество не осуществляется или производится в пониженном размере, о чем издается соответствующий приказ по учреждению.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения размер выплаты за качество определяется исходя из целевых показателей данной категории персонала, утвержденных локальным актом учреждения. При этом размер выплаты за качество заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения не может превышать размера выплаты за качество руководителя, сниженного на 0,1. В том случае если размер выплаты за качество руководителя учреждения составляет 0,1 и менее, по решению руководителя размер выплаты за качество заместителям руководителя, главному бухгалтеру может быть сохранен в том же размере.

2.2. Премияльные выплаты по итогам работы

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал (далее - премияльные выплаты) осуществляются за счет средств фонда оплаты труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Премияльные выплаты не согласовываются и не выплачиваются лицам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания.

Размер премияльных выплат не может превышать трех должностных окладов.

Конкретный размер премии зависит от выполнения целевых показателей и наличия финансовых возможностей учреждения.

Премияльные выплаты начисляются руководителю учреждения на основании приказа министерства здравоохранения Ростовской области. При этом сумма премии начисляется в целых числах.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру начисление премии производится на основании приказа руководителя учреждения.

Размер премияльных выплат по итогам работы рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени (без учета дней командировки, трудового отпуска, временной нетрудоспособности и т.п.) в отчетном периоде.

В случаях, когда в отчетном периоде изменялся должностной оклад, начисление премиальных выплат производится пропорционально действовавшему в отчетном периоде окладам.

Для премирования руководителя учреждения в министерство здравоохранения Ростовской области представляется ходатайство представительного органа работников, уполномоченного в соответствии с Коллективным договором решать вопросы в сфере оплаты труда и материального стимулирования работников учреждения, и информация о выполнении утвержденных министерством здравоохранения Ростовской области целевых показателей эффективности деятельности (программы деятельности учреждения) руководителя учреждения за отчетный период, а также информация учреждения о размере премиального фонда, в том числе премиального фонда руководящих работников (руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера).

Размер премиальных выплат по итогам работы рассчитывается по формуле:

$$\text{ПремияКв} = \frac{\text{ОклМакс} / \text{НормаРабВр} * \text{ФактОтрРабВр}}{\text{БаллыМакс}} * \text{БаллыФакт}, \text{ где}$$

ПремияКв - размер премиальных выплат руководителя за квартал, рублей;

ОклМакс – сумма должностных окладов руководителя за отчетный период с учетом финансовой возможности учреждения, рублей;

НормаРабВр – норма рабочего времени за отчетный период согласно производственному календарю (рабочих дней или часов);

ФактОтрРабВр – фактически отработанная норма рабочего времени за отчетный период (рабочих дней или часов);

БаллыМакс - максимальное количество баллов исходя из целевых показателей эффективности деятельности (программы деятельности учреждения) руководителей учреждений;

БаллыФакт – фактическое количество баллов за отчетный период, определенных исходя из фактического выполнения целевых показателей.

Начисление премиальных выплат по итогам работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру производится исходя из целевых показателей данной категории персонала, утвержденных локальным актом учреждения.

При выполнении работы по второму трудовому договору (работа по совместительству) руководителю, заместителям руководителя (за исключением работы по врачебной специальности), главному бухгалтеру премиальные выплаты не осуществляются.

3. Выплата за совокупный объем доходов, полученных от приносящей доход деятельности

В учреждении, оказывающем услуги в рамках приносящей доход деятельности (включая оказание услуг по программам добровольного медицинского страхования), руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру в рамках действующего законодательства может производиться выплата за совокупный объем доходов, полученных от приносящей доход деятельности, только по основной должности, за исключением выполняемой работы по врачебной специальности.

Условия, порядок и размер выплаты определяются локальным актом учреждения, утвержденным в установленном порядке.

Выплата не начисляется от средств, полученных в виде безвозмездных поступлений, от сдачи в аренду основных средств, находящихся в оперативном управлении учреждения, и помещений (включая возмещения арендаторами коммунальных услуг и иных расходов по содержанию арендуемых помещений).

Размер выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру не должен превышать размера выплаты, установленной для руководителя.

Министерство здравоохранения Ростовской области осуществляет контроль правильности начисления выплат руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в ходе проверок, осуществляемых в установленном порядке.

4. Выплата за совокупный объем услуг по обязательному медицинскому страхованию

Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения за счет средств, предусмотренных по фонду оплаты труда в плане финансово-хозяйственной деятельности (с учетом выполнения распределенных решением Комиссии по разработке территориальной программы обязательного медицинского страхования, сформированной Правительством Ростовской области, объемов предоставления медицинской помощи), может производиться выплата за совокупный объем услуг по обязательному медицинскому страхованию (далее – ОМС).

Условия, порядок и размер выплаты определяются локальным актом учреждения, утвержденным в установленном порядке.

Размер выплаты за отчетный период корректируется исходя из фактического количества баллов, определенных в соответствии с утвержденными министерством здравоохранения Ростовской области целевыми показателями эффективности деятельности (программы деятельности учреждения) руководителя учреждения за предыдущий квартал (далее - целевые показатели), и рассчитывается по формуле:

$$\text{ВыплатаОМС} = \frac{\text{ВыплатаОМСрасч}}{\text{БаллыМакс}} * \text{БаллыФакт, где}$$

ВыплатаОМС - размер выплаты за отчетный период за совокупный объем услуг по ОМС руководителя, рублей;

ВыплатаОМСрасч - размер выплаты за совокупный объем услуг по ОМС руководителя, сформированный в соответствии с локальным актом учреждения, рублей;

БаллыМакс - максимальное количество баллов исходя из целевых показателей эффективности деятельности (программы деятельности учреждения) руководителя учреждения;

БаллыФакт – фактическое количество баллов за предыдущий квартал, определенных исходя из фактического выполнения целевых показателей.

Выплата за совокупный объем услуг по ОМС не выплачивается лицам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания до даты снятия дисциплинарного взыскания.

5. Порядок и условия выплаты материальной помощи

Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения может быть один раз в год оказана материальная помощь из фонда оплаты труда, предусмотренного на указанные цели.

Средства, предусмотренные на выплату материальной помощи, не могут превышать в целом по учреждению 1,0% от фонда оплаты труда (без учета средств, предусмотренных на реализацию Указа Президента РФ).

Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

в случае тяжелого финансового положения, связанного с ликвидацией последствий и иных факторов (пожар, кража, аварии систем водоснабжения, отопления и иные непредвиденные обстоятельства);

в связи с рождением ребенка;

в связи с тяжелой болезнью;

в связи с юбилейными датами (юбилейными датами для трудовых коллективов организаций считаются: 25, 50, 100 и каждые последующие 50 лет со дня их основания, для граждан - 50, 55, 60 и каждые последующие 10 лет со дня рождения);

в связи с санаторно-курортным лечением;

по другим уважительным причинам.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и её конкретных размерах (независимо от источника финансирования) принимается министром здравоохранения Ростовской области на основании письменного заявления руководителя учреждения и ходатайства

представительного органа работников, уполномоченного в соответствии с Коллективным договором решать вопросы в сфере оплаты труда и материального стимулирования работников учреждения.

При покупке путевки на санаторно-курортное лечение размер материальной помощи предусматривается в размерах до 30% от оплаченной суммы путевки, но не более двух должностных окладов. Решение о сумме материальной помощи принимается министром здравоохранения Ростовской области после представления подтверждающих документов оплаты (или частичной оплаты) путевки.

Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника. Размер, условия и порядок ее выплаты определяется локальным актом учреждения, утвержденным в установленном порядке.

6. Дополнительные условия

Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера). Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) не должны превышать предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, предусмотренного нормативной базой по оплате труда.

Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения определяется на основании численности работников списочного состава по статистической отчетности формы П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников», рассчитанной как среднее значение за календарный год, и постановления

Правительства Ростовской области от 19.10.2015 № 41 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области».

Ответственность за соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера несут руководитель учреждения, главный бухгалтер и заместитель руководителя по экономическим вопросам, а также другие работники, на которые возложено осуществление контроля.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава, определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
ГБУ РО «Онкодиспансер»
в г. Новочеркасске
С.В. Сероев
«24» июня 2019г.

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
ГБУ РО «Онкодиспансер»
в г. Новочеркасске
Н.П. Зеленков
«24» июня 2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГБУ РО "ОНКОДИСПАНСЕР" В Г. НОВОЧЕРКАССКЕ

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске (далее – учреждение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области» и включает в себя:

порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

Положение об оплате труда работников ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Лица (кроме медицинских и фармацевтических работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в

полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в пределах средств обязательного медицинского страхования и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.7. Заработная плата работников ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Положение вступает в силу с 01 июля 2019г.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работникам ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске

2.1. Установление должностных окладов (ставок заработной платы).

2.1.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Размеры должностных окладов и ставок заработной платы устанавливаются Положением об оплате труда работников ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске самостоятельно, но не ниже установленных законодательством.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы.

2.1.2. Должностные оклады медицинских, фармацевтических работников, работников с высшим немедицинским образованием, учреждения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», приказом Минздравсоцразвития России от 31.03.2008 № 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг". Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 1.

Размеры должностных окладов по ПКГ

Таблица № 1

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад (рублей)
1	2
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» (санитарка, сестра-хозяйка)	11328
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1-й квалификационный уровень (медицинский дезинфектор, медицинский регистратор, медицинский статистик, медицинская сестра стерилизационной)	12466
2-й квалификационный уровень (лаборант, медицинская сестра диетическая, рентгенолаборант)	13096
3-й квалификационный уровень (медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра приемного отделения, фельдшер-лаборант, фармацевт)	13752
4-й квалификационный уровень (операционная медицинская сестра, медицинская сестра-анестезист, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной)	14408
5-й квалификационный уровень (старшая медицинская сестра)	15102
ПКГ «Врачи и провизоры»	
1-й квалификационный уровень	14696
2-й квалификационный уровень (врач-терапевт, врач-гематолог, врач-клинический фармаколог, врач-онколог онкологического кабинета, врачи диагностических отделений)	15114

3-й квалификационный уровень	15868
4-й квалификационный уровень (врачи-специалисты хирургического профиля, врач анестезиолог-реаниматолог)	17264
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	
1-й квалификационный уровень	18354
2-й квалификационный уровень	19490
ПКГ " Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" 2 квалификационный уровень	15114

Примечания к подпункту 2.1.2:

4-й квалификационный уровень ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» распространяется на медицинских сестер эндоскопического отделения (кабинета), осуществляющего лечебные мероприятия в стационаре;

должностной оклад главной медицинской сестре устанавливается на 50 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, определенного согласно пункту 5.2. раздела 5 настоящего приложения;

должности врачей-специалистов, работающих в лечебно-диагностических и вспомогательных структурных подразделениях (Общепольничный медицинский персонал, поликлиническое отделение, отделение рентгенодиагностики, отделение внутрисветной эндоскопической диагностики, клинко-диагностическая лаборатория, трансфузиологический кабинет, организационно-методический отдел, кабинет ультразвуковой диагностики), относятся ко 2-му квалификационному уровню ПКГ «Врачи и провизоры»;

размеры должностных окладов должностей 4-го квалификационного уровня ПКГ «Врачи и провизоры» распространяются на врачей-онкологов онкологических отделений, операционного блока, врачей-анестезиологов-реаниматологов отделения анестезиологии-реанимации (группа анестезиологии-реаниматологии, палата реанимации и интенсивной терапии) в стационаре;

2.1.3. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 2.

Размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад (рублей)
1	2
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	5192
2-й квалификационный уровень	5443
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	5714
2-й квалификационный уровень	6002
3-й квалификационный уровень	6303
4-й квалификационный уровень	6603
5-й квалификационный уровень	
IV–V группы по оплате труда руководителей	8016
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	6603
2-й квалификационный уровень	6928
3-й квалификационный уровень	7272
4-й квалификационный уровень	7634
5-й квалификационный уровень	8016
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	
IV–V группы по оплате труда руководителей	8413
2-й квалификационный уровень	9763

2.1.4. Ставки заработной платы для рабочих профессий устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих». Размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 3.

Размеры ставок заработной платы по ПКГ

Таблица № 3

Профессиональные квалификационные группы	Ставка заработной платы (рублей)
1	2
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень:	

1-й квалификационный разряд	4268
2-й квалификационный разряд	4516
3-й квалификационный разряд	4780
2-й квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень:	
4-й квалификационный разряд	5075
5-й квалификационный разряд	5370
2-й квалификационный уровень:	
6-й квалификационный разряд	5678
7-й квалификационный разряд	6002
3-й квалификационный уровень:	6355
4-й квалификационный уровень:	6814

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. 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).

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее чем на 0,04 от должностного оклада.

да (ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором, трудовым договором (Приложение 5,6).

Руководителем ГБУ РО "Онкодиспансер" в г.Новочеркасске принимаются меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, устанавливаются не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику.

ку дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (Приложение 4).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.5. 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.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

При установлении доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада, ставки заработной платы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.6. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ в размере до 2,0 устанавливается работникам ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске в пределах фонда оплаты труда.

4.3.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективн

сти деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.3.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размера принимается:

для выплаты работникам учреждения - руководителем ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске;

для выплаты руководителю ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске - министерством здравоохранения Ростовской области.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске размер выплаты за качество снижается на 0,1 от размера выплаты за качество, установленного руководителю учреждения.

Выплата к должностному окладу за качество выполняемых работ руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается ежеквартально.

Размер выплаты определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент.

4.4. В целях обеспечения стабильности кадрового состава работникам ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске устанавливается выплата за стаж непрерывной работы к должностному окладу (ставке заработной платы). Размеры выплаты за стаж непрерывной работы приведены в таблице:

Размеры выплаты за стаж непрерывной работы

Категория работающих	Размер выплаты
Медицинский и прочий персонал, руководитель учреждения, заместители руководителя и главный бухгалтер при непрерывной работе в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения:	
от 3 до 5 лет	0,08
свыше 5 лет	0,12

Примечания к пункту 4.5:

1. Порядок исчисления срока непрерывной работы для установления выплаты за стаж непрерывной работы определяется министерством здравоохранения Ростовской области.

2. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому).

4.5. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет - 0,08;

от 5 до 10 лет - 0,12;

от 10 до 15 лет - 0,16;

свыше 15 лет - 0,24.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского и прочего персонала в учреждении, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому) выплата выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим разделом.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.6. При определении размера выплаты за стаж непрерывной работы и выплаты за выслугу лет применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент не может превышать для медицинского и прочего персонала, руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения - 0,24.

4.7. В системе оплаты труда работников ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске предусматривается премия по итогам работы, выплачиваемая с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемая на основе показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников зафиксированы в Положении о премировании, утвержденном руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании в пределах средств обязательного медицинского страхования на оплату труда работников (Приложение 8).

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным министерством здравоохранения Ростовской области.

4.9. С целью стимулирования работников к качественному результату труда работникам ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за квалификацию медицинским и педагогическим работникам;

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплаты за классность водителям автомобилей

выплата за совокупный объем услуг по обязательному медицинскому страхованию.

4.9.1. В целях стимулирования медицинских работников, работающих в ГБУ РО "Онкодиспансер" в г. Новочеркасске, к повышению профессиональной квалификации и компетенции устанавливается выплата за квалификацию согласно таблице

Размер выплаты за квалификацию

Наличие квалификационной категории	медицинские (фармацевтические) работники*
1	2
Второй	0,10
Первой	0,15
Вышей	0,20

* Распространяется на специалистов с высшим немедицинским образованием, допущенных к выполнению медицинской деятельности.

Специалистам и руководителям структурных подразделений учреждения из числа медицинских (фармацевтических) работников устанавливается выплата за квалификацию.

Решение об установлении выплаты за квалификацию принимается руководителем учреждения.

Квалификационная категория учитывается при установлении выплаты за квалификацию при работе по специальности, по которой работнику присвоена квалификационная категория.

Главной медицинской сестре квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала лечебно-профилактического учреждения.

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

Выплата за квалификацию устанавливается при присвоении квалификационной категории, то есть со дня вынесения решения аттестационной комиссией (согласно дате приказа органа, при котором создана данная комиссия).

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

Выплата за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому).

4.9.2. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующем размере:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - в размере 20 процентов от должностного оклада;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - 12 процентов от должностного оклада;

при наличии почетного звания «народный» - 20 процентов от должностного оклада, «заслуженный» - 12 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности; награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - 7 процентов от должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.9.3. Выплата за классность водителям автомобилей устанавливается водителям автомобилей всех типов: имеющим 1-й класс - в размере 23 процентов, 2-й класс - в размере 9 процентов отставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.9.4 Система премирования за счет средств обязательного медицинского страхования разрабатывается ГБУ РО «Онкодиспансер» и фиксируется в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников (Приложение 8).

4.9.5 Условия, порядок, и размеры выплаты за совокупный объем услуг по обязательному медицинскому страхованию определяются локальным актом учреждения, утвержденным в установленном порядке.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя государственного учреждения здравоохранения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей:

Размер должностного оклада руководителя учреждения здравоохранения

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	I	18 900
2.	II	18 041
3.	III	17 179
4.	IV	16 399
5.	V	15 620
6.	вне группы	13 554

5.3. Объемные показатели по отнесению руководителей учреждений к группам по оплате труда руководителей приведены в разделе 6 настоящего приложения.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.5. Руководителю учреждения, его заместителям-врачам устанавливается выплата к должностному окладу за квалификационную категорию в следующих размерах:

первой квалификационной категории - 0,15;

высшей квалификационной категории - 0,20.

Врачу-руководителю учреждения и его заместителям-врачам квалификационная категория учитывается по специальности «Социальная гигиена и организация здравоохранения», «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности.

Руководителю учреждения или заместителям руководителя учреждения с высшим медицинским образованием, имеющим специальность «Сестринское дело» («Управление сестринской деятельностью»), квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала.

Выплата за квалификацию устанавливается при присвоении квалификационной категории, то есть со дня вынесения решения аттестационной комиссией (согласно дате приказа органа, при котором создана данная комиссия).

В случае отказа руководителя учреждения, его заместителей из числа медицинских работников от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего приложения.

5.7. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего приложения.

5.8. Врачу-руководителю учреждения и его заместителям-врачам разрешается вести в учреждении, в штате которого они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности с учетом повышающего коэффициента за квалификацию и выплаты за работу во вредных условиях труда.

Определение размеров заработной платы руководителя и его заместителей-врачей по основной должности и работы по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

5.9. Руководителю учреждения устанавливается предельное соотношение дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработ-

ной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельный уровень соотношения) в кратности от 1 до 6. Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей:

Размеры предельного соотношения дохода руководителя государственного учреждения

Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек)	Размер предельного соотношения
1	2
До 100	до 3,0
От 100 до 250	до 3,5
От 250 до 500	до 4,0
От 500 до 750	до 5,0
От 750 до 1000	до 5,5
От 1000 и выше	до 6,0

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, соответствующего заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава учреждения. 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.

Ответственность за соблюдение размеров предельного уровня соотношения несет руководитель учреждения, главный бухгалтер и заместитель руководителя по экономическим вопросам.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя учреждения, приведены в таблице:

Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей больничных учреждений, центров, диспансеров, имеющих стационары

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек
1	2
I	1201 и более
II	от 801 до 1200
III	от 501 до 800
IV	от 251 до 500
V	от 50 до 250

Примечания к пункту 6.1:

1. При определении величины показателя «число сметных коек» учитывается среднегодовое плановое число коек стационара, а также среднегодовое плановое число коек в дневных стационарах.

6.2. Почасовая оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками учреждения, производится в размерах, определенных таблицей:

Размер для определения стоимости одного часа врача-консультанта

	Размер к ставке заработной платы I-го квалификационного разряда ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (процентов)
1	2
Профессор, доктор наук, «народный врач»	10,0
Доцент, кандидат наук, «заслуженный врач»	8,0
Лица, не имеющие ученой степени	5,0

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

6.3. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте, с учетом мнения представительного органа работников.

6.4. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения - министерство здравоохранения Ростовской области.

6.5. Предельная доля оплаты* труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может быть более 40 процентов.

Заместитель главного врача
по экономическим вопросам



И.В. Шевцова