



Департамент здравоохранения Тюменской области
Государственное автономное учреждение здравоохранения
Тюменской области
«Многопрофильный консультативно-диагностический центр»
(ГАУЗ ТО «МКДЦ»)

П Р И К А З

«08» июня 2022 года

г. Тюмень

№ 351 /22-ос

**«Об утверждении Положения об оплате труда работников ГАУЗ
ТО «Многопрофильный консультативно-диагностический
центр»**

В целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения в соответствии с распоряжением Департамента здравоохранения Тюменской области от 24.06.2022г №11/15 «О внесении изменений и дополнений в распоряжение Департамента здравоохранения Тюменской области от 29.10.2015 года №19/36 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, подведомственных Департаменту здравоохранения Тюменской области»,

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить с 01.10.2022 Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Тюменской области «Многопрофильный консультативно-диагностический центр» согласно приложению №1;
2. Сектору документационного обеспечения осуществить рассылку Положения об оплате труда согласно листу ознакомления посредством системы электронного документооборота «Бюрократ», в случае отсутствия у структурного подразделения доступа к системе электронного документооборота «Бюрократ» направить на бумажном носителе под роспись ответственного лица;
3. Руководителям структурных подразделений:
 - 3.1. ознакомить сотрудников подразделения с Положением об оплате труда посредством общего собрания, запротоколировать факт ознакомления и предоставить протокол ознакомления в планово-экономический сектор в срок до 31.07.2022 года;
 - 3.2. Организационно-методическому отделу разместить на официальном сайте <http://kdctmn.ru//> в разделе информация для

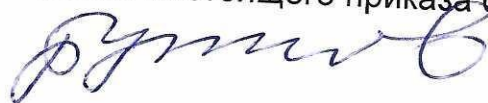
специалистов Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Тюменской области «Многопрофильный консультативно-диагностический центр».

4. Начальнику отдела по управлению персоналом уведомить работников об изменениях определенных сторонами условий трудового договора (размер должностного оклада) в письменной форме не позднее, чем за два месяца (31.07.2022).

5. Приказ ГАУЗ ТО «Многопрофильный консультативно-диагностический центр» «Об утверждении Положения об оплате труда работников ГАУЗ ТО «Многопрофильный консультативно-диагностический центр» №518/19-ос от 16.10.2019 с изменениями и дополнениями, считать утратившим силу с 01.10.2022.

6. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач



Д.И.Бутов

**Положение
об оплате труда работников государственного автономного
учреждения здравоохранения Тюменской области
«Многопрофильный консультативно-диагностический центр»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГАУЗ ТО «Многопрофильный консультативно-диагностический центр» (далее соответственно – Положение, учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, распоряжением Правительства Тюменской области от 04.03.2013г. № 273-рп «Изменения в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности здравоохранения в Тюменской области».

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению;
- перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);
- перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Тюменской области, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Условия оплаты труда работников являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, размера субсидии на иные цели в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1. Бюджетного Кодекса Российской Федерации, объема средств государственных внебюджетных

фондов, направленных на возмещение затрат учреждений на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В соответствии с согласованной Департаментом здравоохранения Тюменской области организационной структурой учреждения, руководитель учреждения самостоятельно разрабатывает и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Ответственность за превышение расходов фонда оплаты труда несет руководитель учреждения.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Из расчета должностного оклада с учетом среднегодовой нормы времени в перерасчете на месяц, с учетом выплат компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, с учетом надбавки за наличие квалификационной категории.

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

1.7.1. В учреждении устанавливается суммированный учет рабочего времени для всех сотрудников. Перерасчет суммированного учета рабочего времени производится ежемесячно.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тюменской области.

1.9. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором, в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективному контракту»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

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

При установлении систем оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

- наличие показателей эффективности и критериев деятельности работников медицинской организации для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом. Критерии оценки эффективности деятельности утверждаются приказом руководителя ГАУЗ ТО «МКДЦ»;
- применение демократических процедур при оценке эффективности

работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием выборного профсоюзного органа) (Приложение 1).

1.11. В соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются дополнительные гарантии для медицинских работников. В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Режим рабочего времени и его учет во время дежурства на дому устанавливаются с учетом Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.04.2014 N 148н.

1.12. В учреждении здравоохранения может вводиться сдельная оплата труда для работников подразделений, оказывающих платные услуги.

1.13. Порядок оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливается правовым актом Департамента здравоохранения Тюменской области.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), работников учреждения устанавливаются в фиксированной сумме на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) в размере не ниже минимальных окладов.

По должностям (профессиям), не включенным в ПКГ и не учтенным в Приложении 2 к настоящему Положению, размеры окладов (должностных окладов) установлены учреждением в зависимости от сложности труда в фиксированном размере, кроме должностного оклада главной медицинской сестры учреждения.

Размер должностного оклада главной медицинской сестры учреждения определен разделом 5 настоящего Положения.

2.2.1. Отдельным работникам с высоким уровнем профессиональной подготовки и (или) с учетом сложности, важности выполняемой работы и (или) степени самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач и (или) специфики работы, других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного

работника по показателям, установленным в учреждении. Указанное решение утверждается локальным нормативным актом учреждения и отражается в трудовом договоре работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 2.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленных Приложением 4 к настоящему Положению.

Повышающие коэффициенты к окладу могут устанавливаться на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к окладу не применяются в отношении заведующих филиалами, главных медицинских сестер (главных фельдшеров) учреждений.

2.3. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.4. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.5. При формировании системы оплаты труда в учреждении устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, зависимость размера оплаты труда от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом обеспечиваются дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения - не более 40 процентов.

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

Вспомогательный персонал - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения.

Административно-управленческий персонал - работники учреждения, занятые организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

3.2. Работникам ГАУЗ ТО «МКДЦ» могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

- Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда по условиям труда в размерах 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда, отнесенных к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда.

3.2.2. Медицинским работникам и иным работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека в учреждениях, размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

3.2.3. 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) устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. Расчет оплаты каждого часа сверхурочной работы производится из расчета должностного оклада без учета выплат компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с учетом среднегодовой нормы времени. Работа, произведенная сверхнормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

Размер оплаты составляет:

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

при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) 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 оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) 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.

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Каждый час работы 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.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.2.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов, дополнительных компенсаций и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях (Приложение 4).

3.2.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждений в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

3.2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами области.

Районный коэффициент, дополнительные компенсации и процентная надбавка за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, начисляется на фактический заработок.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

4.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условия их осуществления принимаются учреждениями самостоятельно, и устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Осуществляются следующие выплаты:

а) надбавка медицинским работникам за наличие квалификационной категории;

б) надбавка за высокие результаты работы;

г) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, единовременные за выполнение особо важных и срочных работ).

д) иные стимулирующие выплаты, в том числе установленные учреждением для стимулирования сотрудников в целях повышения уровня квалификации, непрерывного профессионального развития работников,

обеспечения соответствия квалификационным требованиям, а так же повышения производительности и качества труда.

4.2.1. В целях стимулирования медицинских работников учреждений к повышению квалификации, в рамках выплат за качество выполняемых работ устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию в следующих размерах:

а) при наличии высшей квалификационной категории – 24 процента.

б) при наличии первой квалификационной категории – 18 процентов;

в) при наличии второй квалификационной категории – 12 процентов;

Квалификационная категория учитывается при работе работников по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

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

4.2.2. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в системах мотивации работников устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу (должностному окладу) за высокие результаты работы с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы.

Размеры и условия осуществления надбавки за высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе показателей и критериев эффективности работы.

Показатели эффективности и критерии деятельности работников медицинской организации характеризуют их производственную деятельность, показатели выполнения объема и качества работы, а также соблюдение исполнительской дисциплины и кодексов профессиональной этики и деонтологии.

Показатели эффективности деятельности работников увязываются с удовлетворенностью граждан качеством оказания медицинской помощи и отсутствием обоснованных жалоб.

Положения, в том числе механизм, периодичность, размеры и условия, другие аспекты осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах фонда оплаты труда, на основе рекомендаций по разработке показателей эффективности деятельности работников учреждений по видам учреждений и основным категориям работников, установленных Департаментом здравоохранения Тюменской области.

Оценку эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера проводят соответствующие комиссии учреждений с участием выборного профсоюзного органа.

Для сотрудников, штатные должности которых утверждены из средств от приносящей доход деятельности, размеры гарантированной части заработной платы устанавливаются в соответствии с настоящим положением. Стимулирующая надбавка к окладу за высокие результаты труда устанавливается в соответствии с Положением «О порядке формирования и распределения средств, полученных от приносящей доход деятельности в ГАУЗ ТО «МКДЦ».

4.2.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, в пределах фонда оплаты труда учреждения по представлению руководителя структурного подразделения.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения, при этом наименование премии и условия ее установления включаются в локальный нормативный акт учреждения (Приказ).

4.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год (далее – премии) осуществляются с целью поощрения работников за выполненную работу.

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в локальном нормативном акте учреждения (Приказе).

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных учреждением на оплату труда работников:

а) заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

б) руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей по представлению заместителей руководителя;

в) остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основании представления

руководителя структурного подразделения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

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

При наличии у работника дисциплинарного взыскания, выговора или замечания, по решению комиссии выплата стимулирующего характера может быть снижена до 100% без учета критериев эффективности деятельности работника.

Условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Условия оплаты труда главной медицинской сестры.

5.1. Должностной оклад главной медицинской сестры учреждения устанавливается приказом учреждения до 50 процентов от должностного оклада руководителя учреждения.

5.2. Главная медицинская сестра учреждения имеет право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

5.3. Премирование главной медицинской сестры по результатам работы учреждения за определенный период (месяц или квартал и год) производится с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения.

5.4. Условия оплаты труда главной медицинской сестры учреждения, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды, размеры выплат компенсационного характера и порядок выплаты стимулирующего характера (включая премии), определяются трудовыми договорами.

6. Другие вопросы оплаты труда

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

6.2. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором.

Порядок применения процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников

1. Общие принципы

1.1. Подведение итогов работы по оценке эффективности деятельности работников медицинской организации в действующей системе оплаты труда осуществляется в два этапа:

- Комиссией в подразделении – первый уровень в составе не менее 3х человек (см.таблица 1)
- Комиссией по учреждению – второй уровень в составе не менее 5ти человек (см.таблица 2)

1.2. Комиссия в подразделении и комиссия по учреждению в своей деятельности руководствуется нормативно-правовыми актами РФ, Уставом Государственного автономного учреждения здравоохранения Тюменской области «Многопрофильный консультативно-диагностический центр», действующим Положением об оплате труда работников учреждения.

1.3. В состав комиссий, для подведения итогов работы по оценке эффективности деятельности работников медицинской организации в действующей системе оплаты труда входят:

- члены выборного органа профсоюзной организации ГАУЗ ТО «МКДЦ»
- члены трудового коллектива ГАУЗ ТО «МКДЦ».

**Таблица 1. Состав комиссий в подразделениях по подведению итогов
работы по критериям оценки эффективности деятельности работников
учреждения (первый уровень)**

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Председатель комиссии/ члены комиссии	Состав комиссии
1	Центр гастроэнтерологии и гепатологии	Председатель комиссии:	Заместитель главного врача
		Члены комиссии:	Заведующий отделением – врач- инфекционист
			Главная медицинская сестра

2	Отделение эндоскопии	Председатель комиссии:	Заместитель главного врача
		Члены комиссии:	Заведующий отделением – врач-эндоскопист
			Главная медицинская сестра
3	Отделение клинической лабораторной диагностики	Председатель комиссии:	Заместитель главного врача
		Члены комиссии:	Биолог
			Главная медицинская сестра
4	Центр амбулаторной хирургии	Председатель комиссии:	Заместитель главного врача
		Члены комиссии:	Заведующий отделением – врач-хирург
			Главная медицинская сестра
5	Центр эдокринологии и диетологии	Председатель комиссии:	Заместитель главного врача
		Члены комиссии:	Заведующий отделением – врач-эндокринолог
			Главная медицинская сестра
6	Центр амбулаторной онкологической помощи	Председатель комиссии:	Заместитель главного врача
		Члены комиссии:	Заведующий отделением – врач-онколог
			Главная медицинская сестра
7	Кардиологический центр	Председатель комиссии:	Заместитель главного врача

		Члены комиссии:	Заведующий отделением – врач-кардиолог Главная медицинская сестра
8	Центр лучевой диагностики	Председатель комиссии:	Заместитель главного врача
		Члены комиссии:	Заведующий отделением – врач-рентгенолог Главная медицинская сестра
9	Регистратура	Председатель комиссии:	Главная медицинская сестра
		Члены комиссии:	Старшая медицинская сестра Регистратор
10	Центр спортивной медицины	Председатель комиссии:	Заместитель главного врача
		Члены комиссии:	Главная медицинская сестра Старшая медицинская сестра
11	Отделение спортивной медицины	Председатель комиссии:	Заместитель главного врача
		Члены комиссии:	Заведующий отделением спортивной медицины-врач по спортивной медицине Главная медицинская сестра
12	Консультативно-	Председатель	Заместитель

	диагностическое отделение	комиссии:	главного врача
		Члены комиссии:	Заведующий консультативно-диагностическим отделением – врач по лечебной физкультуре
			Главная медицинская сестра
13	Отделение медицинской реабилитации	Председатель комиссии:	Заместитель главного врача
		Члены комиссии:	Заведующий отделением медицинской реабилитации – врач физиотерапевт
			Главная медицинская сестра
14	Мобильный медицинский центр	Председатель комиссии:	Заместитель главного врача
		Члены комиссии:	Заведующий отделением – врач терапевт
			Главная медицинская сестра
15	Организационно - методический отдел	Председатель комиссии:	Заместитель главного врача
		Члены комиссии:	Заведующий организационно-методическим отделом – врач методист
			Врач-методист
16	Отдел по управлению персоналом/сектор юридической работы	Председатель комиссии:	Начальник отдела по управлению персоналом
		Члены	Экономист (по

		комиссии:	труду)
			Юрисконсульт
17	Финансово-экономический отдел	Председатель комиссии:	Начальник ФЭО-главный экономист
		Члены комиссии:	Главный бухгалтер
			Юрисконсульт
18	Отдел бухгалтерского учёта и отчетности	Председатель комиссии:	Главный бухгалтер
		Члены комиссии:	Начальник ФЭО-главный экономист
			Юрисконсульт
19	Инженерно-хозяйственное управление	Председатель комиссии:	Заведующий хозяйством
		Члены комиссии:	Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений
			Юрисконсульт
20	Аптека	Председатель комиссии:	Главный бухгалтер
		Члены комиссии:	Заведующий аптекой
			Начальник ФЭО-главный экономист

Таблица 2. Состав комиссии по учреждению по подведению итогов работы по критериям оценки эффективности деятельности работников всех подразделений (второй уровень)

Наименование структурного подразделения	Председатель комиссии/ члены комиссии	Состав комиссии
ГАУЗ ТО «Многопрофильный консультативно-диагностический	Председатель комиссии:	Главный врач
	Члены комиссии:	Заместитель главного врача
		Заместитель главного врача

центр»		Заведующий отделением – врач-инфекционист
		Заведующий отделением – врач-эндоскопист
		Заведующий отделением – врач-хирург
		Заведующий отделением – врач-эндокринолог
		Заведующий отделением – врач-онколог
		Заведующий отделением – врач-кардиолог
		Заведующий отделением – врач-рентгенолог
		Главная медицинская сестра
		Заведующий отделением спортивной медицины-врач по спортивной медицине
		Заведующий консультативно-диагностическим отделением – врач по лечебной физкультуре
		Начальник отдела по управлению персоналом
		Начальник ФЭО-главный экономист
		Главный бухгалтер
		Председатель профкома ГАУЗ ТО «МКДЦ »
		Юрисконсульт

1.4. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2 (двух) членов комиссии в подразделении и не менее 5 (пяти) членов комиссии по учреждению.

1.5. Решения комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на заседании комиссии членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

2. Основные задачи

2.1. Комиссия по учреждению осуществляет оценку деятельности работников ГАУЗ ТО «МКДЦ» на основании представленных отчетов заведующих/руководителей структурных подразделений, специалистов, протоколов подразделений, журналов производственного контроля, служебных записок, расчетных форм, данных организационно-

методического и финансово-экономического отдела по расчетным, стоимостными показателям результативности.

2.2. Рассмотрение предложений об определении размера (веса) исполненного критерия.

2.3. Рассмотрение предложений о распределении доплат и надбавок стимулирующего характера по итогам работы за месяц, квартал, год.

3. Регламент работы

3.1. Заседания комиссии в подразделениях проводится ежемесячно до 25 числа текущего месяца, комиссии по учреждению до 30 числа текущего месяца, о дате и времени заседания все члены извещаются заблаговременно.

3.2. Отчетный период: с 26.12 по 25.01 - за январь, с 26.01 – 25.02 – за февраль, с 26.02 – 25.03 – за март, с 26.03 – 25.04 – за апрель, с 26.04 – 25.05 – за май, с 26.05 – 25.06 – за июнь, с 26.06 – 25.07 – за июль, с 26.07 – 25.08 – за август, с 26.08 – 25.09 – за сентябрь, с 26.09 – 25.10 – за октябрь, с 26.10-25.11 – за ноябрь, с 26.11 – 25.12 – за декабрь.

3.3. Заседания комиссий носит открытый характер.

3.4. Для обсуждения вопросов повестки дня могут быть приглашены лица, не являющиеся членами комиссий.

3.5. Предложения по приглашению таких лиц готовятся заранее. Об участии в заседании комиссий лиц, не являющимися ее членами, сообщается всем членам комиссии.

3.6. Лица, приглашенные для участия в рассмотрении вопроса повестки дня, проходят на заседания по приглашению председательствующего на заседании и покидают заседание по окончании рассмотрения вопроса.

3.7. Решение комиссий оформляется протоколом, подписывается всеми членами комиссии, в случае снижения процента установленного норматива (неисполнения критерия оценки) каждый конкретный сотрудник знакомится с указанным решением комиссии под роспись.

3.7. Срок хранения протоколов – 5 лет.

3.8. На основании решения Комиссии издается приказ об утверждении размера стимулирующих выплат работникам учреждения.

4. Особые условия

4.1. Результаты работы комиссии (протоколы) внутри подразделений могут быть оспорены (изменены) Комиссией по учреждению с учетом мнения профсоюзного органа, как в большую, так и в меньшую сторону при наличии аргументированного подтверждения фактов исполнения/неисполнения показателей эффективности и результативности деятельности.

4.2. Результаты работы комиссии (протоколы) внутри подразделений ежемесячно предоставляются в планово-экономический сектор до 25 числа текущего месяца.

4.3. Комиссией по учреждению рассматриваются отчеты о проделанной работе руководителей/исполняющих обязанности руководителей структурных подразделений/ главных, старших, заведующих, специалистов из штатной структуры общебольничного медицинского и немедицинского персонала ГАУЗ ТО «МКДЦ» с учетом мнения всех членов, входящих в состав комиссии по учреждению.

5. Соблюдение прав работников

5.1. В случае не согласия работника учреждения с итоговым размером стимулирующих выплат, работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения норм установленных Порядком о распределении стимулирующих выплат, а также технические ошибки при работе с графиками, текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5.2. Комиссия обязана принять и в течение трех дней рассмотреть заявление работника учреждения и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение.

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
ГАУЗ ТО «Многопрофильный консультативно-диагностический центр»

**Размеры окладов (должностных окладов) работников
Государственного автономного учреждения здравоохранения
Тюменской области «Многопрофильный консультативно –
диагностический центр»**

1. Оклады (должностные оклады) медицинских и фармацевтических работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), рублей
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1-й квалификационный уровень, в том числе:	10 200
инструктор по лечебной физкультуре	
медицинский регистратор	
2-й квалификационный уровень, в том числе:	11 050
лаборант	
рентгенолаборант	
3-й квалификационный уровень, в том числе:	11 900
медицинская сестра	
медицинская сестра по физиотерапии	
медицинская сестра по массажу	
медицинский лабораторный техник	
4-й квалификационный уровень, в том числе:	12 750
акушерка	
операционная медицинская сестра	
медицинская сестра - анестезист	
зубной врач	
медицинская сестра процедурной	
5-й квалификационный уровень, в том числе:	14 450
старшая медицинская сестра	

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), рублей
ПКГ «Врачи и провизоры»	
1-й квалификационный уровень, в том числе:	15 300
врач-стажер	
2-й квалификационный уровень, в том числе:	18 700
врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням)	
4-й квалификационный уровень, в том числе:	20 400
врач анестезиолог-реаниматолог	
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	
1-й квалификационный уровень, в том числе:	22 525
заведующий структурным подразделением (отделом, сектором, отделением, лабораторией, кабинетом, и др.)	
начальник структурного подразделения (отдела; отделения; лаборатории; кабинета; и др.);	

2. Оклады (должностные оклады) работников, занятых в сфере здравоохранения и социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), рублей
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», в том числе:	
1-й квалификационный уровень, в том числе:	
Инструктор-методист по лечебной физкультуре	12 750
2-й квалификационный уровень, в том числе:	
Биолог	15 300
Медицинский психолог	
Инструктор-методист	

3. Оклады (должностные оклады) работников, работающих по общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих».

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень, в том числе:	5 855
Делопроизводитель	
Кассир	
Статистик	
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень, в том числе:	7 025
Администратор	
Секретарь руководителя	7 612
2-й квалификационный уровень, в том числе:	
Заведующий хозяйством	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень, в том числе:	10 538
Бухгалтер	
Специалист по связям с общественностью	
Специалист по защите информации	
Специалист по кадрам	
Экономист	
Экономист по финансовой работе	
Экономист по материально-техническому снабжению	
Специалист по маркетингу	
Экономист по труду	
Юрисконсульт	
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень, в том числе:	15 516
начальник отдела по управлению персоналом	

6. Оклады работников, работающих по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими

общеотраслевых должностей рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), рублей
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень, в том числе:	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
Гардеробщик	
Дворник	
Кастелянша	
Уборщик производственных и служебных помещений	
Уборщик территорий	
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень, в том числе:	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
Водитель автомобиля	
Слесарь-сантехник	
Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	
7. Размеры должностных окладов по должностям, не включенным в ПКГ:	
Наименование должностей работников	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), рублей
Медицинские и фармацевтические работники	
заведующий аптекой	22 525
Должности служащих	
- регистратор	7 025
- специалист гражданской обороны,	7 612

Наименование должностей работников	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), рублей
- специалист по противопожарной профилактике, - администратор вычислительной сети	
- специалист по закупкам, - специалист по защите информации, - инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений,	10 538
Профессии рабочих	
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - подсобный рабочий - младший специалист по охране труда	5 855

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
ГАУЗ ТО «Многопрофильный консультативно-диагностический центр»

Размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и надбавки к должностному окладу работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека

Установление повышенного размера оплаты труда данным работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам специальной оценки условий труда¹.

Размер повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда суммированию не подлежит.

№ п/п	Наименование	Размер выплаты, в % к должностному окладу
1	Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи	
	Врач, в том числе врач, занимающий должность руководителя, заместителя руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи	25%
	Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории	
	Врач-диетолог, медицинская сестра диетическая, медицинский регистратор, сестра-хозяйка	
2	Медицинские работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи	
	Врач, в том числе врач, занимающий должность руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит непосредственное участие в оказании	25%

¹ ст. 22, Закон РФ от 02.07.1992 N 3185-1 (ред. от 14.10.2014) "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании"; ст. 15, Федеральный закон от 18.06.2001 N 77-ФЗ (ред. от 02.05.2015) "О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации"; ст. 22, Федеральный закон от 30.03.1995 N 38-ФЗ (ред. от 31.12.2014, с изм. от 12.03.2015) "О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)".

№ п/п	Наименование	Размер выплаты, в % к должностному окладу
	противотуберкулезной помощи, руководитель структурного подразделения - врач-специалист	
	Средний и младший медицинский персонал	
	Медицинский психолог	
	Врач-фтизиатр, систематически выполняющий рентгенодиагностические исследования	25%
	Прочий персонал, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи, по результатам оценки условий труда	
3	Медицинские работники, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека	
	Врач (в том числе врач, занимающий должность руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит диагностика, лечение ВИЧ- инфицированных, руководитель структурного подразделения - врач-специалист), средний медицинский персонал, осуществляющие диагностику, лечение ВИЧ-инфицированных, медицинский психолог	20%
	Врач клинической лабораторной диагностики, врач- лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории	
	Младший медицинский персонал, осуществляющий уход за ВИЧ-инфицированными	
	Лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека	

Приложение 4
к Положению
об оплате труда работников

ГАУЗ ТО «Многопрофильный консультативно-диагностический центр»

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями
Размеры районных коэффициентов

	Районные коэффициенты
Тюменская область, за исключением Уватского района ²	1,15
Уватский район ³	1,5

Размер дополнительной компенсации

	дополнительная компенсация
Для работников государственных и муниципальных учреждений и организаций, образованных в результате реорганизации этих учреждений, расположенных в городе Тобольске, Тобольском и Вагайском районах Тюменской области ⁴	1,217

Размер процентных надбавок за непрерывный стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (Уватский район)

Процентная надбавка
10% заработка по истечении первого года работы, с увеличением на 10% заработка за каждый последующий год работы до достижения 50% заработка ⁵
молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и вступающей в трудовые отношения, в размере 10% за каждые шесть месяцев работы.

² Согласно Постановлению Совета Министров СССР от 05.08.1971 г. №553 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в районах Западной Сибири, для которых эти коэффициенты в настоящее время не установлены».

³ Согласно Постановлению Правительства РФ от 11.08.1992 г. №574 «Об отнесении Уватского района Тюменской области к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера»

⁴ Согласно статье 6 Закона Тюменской области от 08.07.2003 № 155 «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области»

⁵ Согласно приказу Минтруда РСФСР от 22.11.1990 №2 «Об утверждении Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами»)