

Приложение № 1
к коллективному договору
государственного бюджетного
(указать полное наименование учреждения в соответствии с уставом)
учреждения здравоохранения
«Городищенская районная больница»

на 2020 – 2023 г.г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного бюджетного учреждения здравоохранения
(указать полное наименование учреждения в соответствии с уставом)
«Городищенская районная больница»
(вступает в силу с 01.04.2020)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников
государственного бюджетного учреждения здравоохранения
(указать полное наименование учреждения в соответствии с уставом)

«Городищенская районная больница»

(далее – Положение), разработано в целях:

1.1.1. создания условий для использования принципов «эффективного контракта»¹ при установлении системы оплаты труда работников
государственного бюджетного учреждения здравоохранения
(указать полное наименование учреждения в соответствии с уставом)

«Городищенская районная больница»

(далее – учреждение);

1.1.2. совершенствования системы оплаты труда медицинских работников учреждения в части увеличения доли выплат по окладам в структуре их заработной платы²;

1.1.3. обеспечения зависимости заработной платы работника учреждения от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

1.1.4. обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

1.1.5. обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании:

1.2.1. Трудового кодекса Российской Федерации;

1.2.2. части 1 статьи 22 Закона Российской Федерации от 02.07.1992 № 3185-I «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при её оказании»

(с последующими изменениями);

1.2.3. части 1 статьи 15 Федерального закона от 18.06.2001 № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулёза в Российской Федерации» (с последующими изменениями);

1.2.4. части 1 статьи 22 Федерального закона от 30.03.1995 № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» (с последующими изменениями);

1.2.5. Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с последующими изменениями);

1.2.6. Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с последующими изменениями);

1.2.7. Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

1.2.8. Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (с последующими изменениями);

1.2.9. Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утверждённых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол № 11;

1.2.10. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

1.2.11. Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

1.2.12. постановления 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» (с последующими изменениями);

1.2.13. постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.02.2004 № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями);

1.2.14. приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (с последующими изменениями);

1.2.15. приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (с последующими изменениями);

1.2.16. приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»;

1.2.17. приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями);

1.2.18. приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями);

1.2.19. приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012 № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников» (с последующими изменениями);

1.2.20. Закона Пензенской области от 02.11.2004 № 674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений Пензенской области» (с последующими изменениями);

1.2.21. постановления Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казённых учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области» (далее – Положение, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП);

1.2.22. иных законов и нормативных правовых актов Российской Федерации и Пензенской области, содержащих нормы трудового права.

1.3. Настоящим Положением установлена система оплаты труда работников учреждения, включая:

1.3.1. размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения. В приложении № 1 к настоящему Положению по каждой должности (профессии), предусмотренной штатным расписанием учреждения, должны быть указаны фиксированный размер оклада (должностного оклада), категория персонала (основной, административно-управленческий, вспомогательный), к которой относится должность (профессия), а также виды и размеры компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда, установленные по результатам специальной оценки условий труда. Приложение № 1 к настоящему Положению подлежит изменению одновременно с внесением изменений в штатное расписание учреждения, а также в случае изменения класса (подкласса) условий труда по результатам специальной оценки условий труда;

1.3.2. виды (формы), размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (раздел 5 настоящего Положения);

1.3.3. виды (формы), размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, в том числе установленных в рамках «эффективного контракта» (раздел 6 настоящего Положения);

1.3.4. порядок оплаты труда работников учреждения при работе на условиях неполного рабочего времени (пункт 7.1. настоящего Положения);

1.3.5. порядок оплаты труда лиц, работающих в учреждении по совместительству (пункт 7.2. настоящего Положения);

1.3.6. порядок оплаты труда медицинских работников, осуществляющих дежурства на дому (пункт 7.3. настоящего Положения);

1.3.7. размер и условия установления работникам учреждения персонального повышающего коэффициента к окладу (пункт 7.6. настоящего Положения);

1.3.8. размер и условия установления отдельным категориям работников почасовой оплаты труда (пункт 7.7. настоящего Положения).

1.4. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия:

1.4.1. основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители;

1.4.2. вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования;

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

1.5. С учётом финансово-экономического положения учреждения работникам могут быть установлены (начислены):

1.5.1. доплата за вредные и (или) опасные условия труда в размере выше, чем это указано в подпунктах 1 – 5 подпункта 5.2.1. пункта 5.2. Положения, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП;

1.5.2. надбавка за интенсивность труда, предусмотренная пунктом 6.5. настоящего Положения;

1.5.3. премиальная выплаты по итогам работы, предусмотренная пунктом 6.6. настоящего Положения;

1.5.4. поощрение, предусмотренное пунктом 6.7. настоящего Положения.

1.6. Для решения вопроса об установлении работнику (-ам) учреждения выплат, указанных в подпунктах 1.5.1. – 1.5.4. пункта 1.5. настоящего Положения, работодатель обеспечивает проведение анализа финансово-экономического положения учреждения и подготовку финансово-экономического обоснования, которое должно содержать расчёты, подтверждающие финансовую возможность для осуществления выплат, указанных в подпунктах 1.5.1. – 1.5.4. пункта 1.5. настоящего Положения, с учётом методики распределения средств фонда оплаты труда, рекомендованной Министерством здравоохранения Пензенской области, а также с учётом того, что:

1.6.1. не менее 60% средств фонда оплаты труда учреждения используется на оплату труда работников, относящихся к категории основного персонала, и не более 40% средств фонда оплаты труда используется на оплату труда работников, относящихся к категории административно-управленческого и вспомогательного персонала;

1.6.2. работодателю запрещено устанавливать (начислять) выплаты, указанные в подпунктах 1.5.1. – 1.5.4. пункта 1.5. настоящего Положения, если это приведёт к образованию кредиторской задолженности по фонду оплаты труда учреждения или росту просроченной кредиторской задолженности учреждения по закупкам товаров, работ, услуг.

1.7. Настоящее Положение вступает в силу с 01.04.2020.

1.8. Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с настоящим Положением и Положением о премировании работников учреждения. При этом в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) должны быть конкретизированы должностные обязанности работника и условия оплаты его труда, а также указаны показатели и критерии эффективности (результативности) его деятельности для назначения выплат стимулирующего характера, предусмотренных пунктами 6.2. и (или) 6.6. настоящего Положения, начисление которых производится в зависимости от результатов и качества работы конкретного работника, структурного подразделения и учреждения в целом.

В случае, если на рабочем месте работника по результатам специальной оценки условий труда установлены вредные и (или) опасные условия труда, в его трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) должны быть указаны виды и размеры компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению, а также характеристика условий труда (итоговый класс (подкласс) условий труда) с указанием даты утверждения результатов специальной оценки условий труда.

2. Система оплаты труда медицинских, фармацевтических и иных работников, относящихся к категории основного персонала

2.1. Заработная плата работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня», состоит из:

2.1.1. оклада по занимаемой должности в размере, установленном в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

2.1.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учётом условий труда конкретного работника;

2.1.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктом 6.6. настоящего Положения.

2.2. Заработная плата работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал», состоит из:

2.2.1. оклада по занимаемой должности в размере, установленном в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

2.2.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учётом условий труда конкретного работника;

2.2.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с подпунктами 6.2.1. и 6.2.2. пункта 6.2., пунктами 6.3., 6.4. и 6.6. настоящего Положения.

2.3. Заработная плата работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры», состоит из:

2.3.1. оклада по занимаемой должности в размере, установленном в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

2.3.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учётом условий труда

конкретного работника;

2.3.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с подпунктами 6.2.1. пункта 6.2., пунктами 6.3., 6.4. и 6.6. настоящего Положения.

2.4. Заработная плата работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)», состоит из:

2.4.1. оклада по занимаемой должности в размере, установленном в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

2.4.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учётом условий труда конкретного работника;

2.4.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктами 6.4. и 6.6. настоящего Положения.

2.5. Заработная плата работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» и «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», состоит из:

2.5.1. оклада по занимаемой должности в размере, установленном в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

2.5.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учётом условий труда конкретного работника;

2.5.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктами 6.4. и 6.6. настоящего Положения.

3. Система оплаты труда работников, относящихся к категориям административно-управленческого и вспомогательного персонала

3.1. Заработная плата работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, состоит из:

3.1.1. оклада по занимаемой должности в размере, установленном в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

3.1.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учётом условий труда конкретного работника;

3.1.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктами 6.5. и 6.6. настоящего Положения.

3.2. Заработная плата работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, состоит из:

3.2.1. оклада по занимаемой должности в размере, установленном в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

3.2.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учётом условий труда конкретного работника;

3.2.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с

пунктами 6.5. и 6.6. настоящего Положения.

4. Система оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, директора, главной медицинской сестры

4.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных пунктами 4.2. – 4.4. Положения, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП. Заработная плата устанавливается руководителю учреждения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключённом с Министерством здравоохранения Пензенской области.

4.2. Заработная плата заместителей руководителя учреждения, имеющих высшее медицинское образование, состоит из:

4.2.1. должностного оклада, который устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

4.2.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учётом условий труда конкретного работника;

4.2.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктами 6.4. и 6.6. настоящего Положения.

4.3. Заработная плата заместителя руководителя учреждения, имеющего высшее немедицинское образование, директора учреждения и главного бухгалтера состоит из:

4.3.1. должностного оклада, который устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

4.3.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учётом условий труда конкретного работника;

4.3.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктом 6.6. настоящего Положения.

4.4. Заработная плата главной медицинской сестры состоит из:

4.4.1. должностного оклада, который устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

4.4.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учётом условий труда конкретного работника;

4.4.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктами 6.4. и 6.6. настоящего Положения.

4.5. При установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также поощрения, указанного в пункте 6.7. настоящего Положения, работодатель должен определять их размеры с таким условием, чтобы среднемесячная заработная плата заместителей руководителя учреждения, директора учреждения, главного бухгалтера и главной медицинской сестры **не** превышала:

4.5.1. среднемесячную заработную плату руководителя учреждения;

4.5.2. предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера, формируемой за

счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, по основному месту работы, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы соответствующего руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера), установленный правовым актом Министерства здравоохранения Пензенской области на основании пунктов 4.10. и 4.11. Положения, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП.

5. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

5.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

5.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, **в форме** доплаты за вредные и (или) опасные условия труда;

5.1.2. 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) (далее – выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) **в форме:**

- 1) доплаты за совмещение профессий (должностей);
- 2) доплаты за расширение зон обслуживания;
- 3) доплаты за увеличение объёма работы;
- 4) доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- 5) доплаты за работу в ночное время;
- 6) доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) доплаты за сверхурочную работу;

5.1.3. надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами **в форме** надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

5.2. На основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации, подпункта 5.2.1. пункта 5.2. Положения, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП, подпунктов 3.5.1. – 3.5.5. пункта 3.5. коллективного договора размер доплаты за вредные и (или) опасные условия труда устанавливается дифференцировано в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда:

- 5.2.1. при подклассе 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – 4% оклада;
- 5.2.2. при подклассе 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – 5% оклада;
- 5.2.3. при подклассе 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – 6% оклада;
- 5.2.4. при подклассе 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – 7% оклада;
- 5.2.5. при классе 4 (опасные условия труда) – 8% оклада.

В соответствии с частью 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда (класс 1 и класс 2), подтверждённых результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за вредные и

(или) опасные условия труда работникам **не** устанавливается (часть 4 статьи 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

Доплата за вредные и (или) опасные условия труда в размере выше, чем это указано в подпунктах 5.2.1. – 5.2.5. пункта 5.2. настоящего Положения, может устанавливаться за счёт доходов от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности с учётом финансово-экономического положения учреждения (пункты 1.5. – 1.6. настоящего Положения). При этом в финансово-экономическом обосновании (приложение к настоящему Положению) должны быть отражены расчёты, подтверждающие финансовую возможность для осуществления вышеуказанной доплаты в повышенном размере на постоянной основе за счёт чистой прибыли, полученной от оказания платных услуг (выполнения работ), и (или) за счёт доходов от иной приносящей доход деятельности.

На основании части 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда"» (с последующими изменениями) и пункта 3.6. коллективного договора работникам учреждения, поименованным в приложении № 6 к коллективному договору, сохраняется повышенный размер доплаты за вредные и (или) опасные условия труда, установленный в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) по результатам аттестации рабочего места по условиям труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, **до** улучшения условий труда на рабочем месте, подтверждённого результатами специальной оценки условий труда.

5.3. Независимо от результатов специальной оценки условий труда (результатов аттестации рабочих мест по условиям труда) доплата за вредные и (или) опасные условия труда устанавливается:

5.3.1. медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи:

1) врачу-психиатру, в том числе руководителю структурного подразделения – врачу-психиатру, врачу-психиатру участковому, медицинской сестре, медицинской сестре палатной (постовой), медицинской сестре процедурной, медицинской сестре участковой, старшей медицинской сестре, младшей медицинской сестре по уходу за больными и санитару, работающим в психиатрическом отделении (кабинете) учреждения;

2) врачу-психиатру-наркологу, в том числе руководителю структурного подразделения – врачу-психиатру-наркологу, врачу-психиатру-наркологу участковому, фельдшеру-наркологу, медицинской сестре, медицинской сестре палатной (постовой), медицинской сестре процедурной, медицинской сестре участковой, старшей медицинской сестре, санитару, медицинскому психологу, работающим в наркологическом отделении (кабинете) учреждения;

5.3.2. медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулёзной помощи (врачу-фтизиатру, врачу-фтизиатру участковому, медицинской сестре и медицинской сестре участковой, работающим в туберкулезном (фтизиатрическом) кабинете (кабинете врача-фтизиатра участкового) учреждения).

5.4. Медицинским работникам, указанным в подпунктах 5.3.1. – 5.3.2. пункта 5.3. настоящего Положения, доплата за вредные и (или) опасные условия

труда устанавливается в размере 15% оклада на постоянной основе. При этом доплата за вредные и (или) опасные условия труда на основании результатов специальной оценки условий труда, предусмотренная пунктом 5.2. настоящего Положения, им не устанавливается.

5.5. Медицинским работникам, не указанным в подпунктах 5.3.1. – 5.3.2. пункта 5.3. настоящего Положения, доплата за вредные и (или) опасные условия труда в размере 15% оклада устанавливается за каждый час работы по оказанию медицинской помощи, непосредственному обслуживанию или контакту с больным туберкулёзом и (или) страдающим психическим заболеванием. За эти часы доплата за вредные и (или) опасные условия труда на основании результатов специальной оценки условий труда, предусмотренная пунктом 5.2. настоящего Положения, им не начисляется.

Медицинским работникам учреждения доплата за вредные и (или) опасные условия труда в размере 30% оклада устанавливается за каждый час работы по оказанию медицинской помощи, непосредственному обслуживанию или контакту с ВИЧ-инфицированным пациентом. За эти часы доплата за вредные и (или) опасные условия труда, предусмотренная пунктами 5.2. и 5.3. настоящего Положения, им не начисляется.

Перечень должностей работников, которые с учётом конкретных условий работы в учреждении, структурном подразделении и должности участвуют в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвуют в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляют диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных либо их работа связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека (осуществляют лечение, проведение диагностики, экспертизы, непосредственное обслуживание или контакт с больными и др.), утверждается в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов.

5.6. Размеры, порядок и условия выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются настоящим Положением в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктами 5.3.1. – 5.3.4. пункта 5.3. Положения, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП:

5.6.1. Доплата за совмещение профессий (должностей), доплата за расширение зон обслуживания и доплата за увеличение объёма работы может быть установлена работнику только при наличии соответствующих вакантных должностей. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (статья 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации), а также с учётом финансово-экономического положения учреждения.

5.6.2. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях³. Доплата за работу в ночное время устанавливается в следующем порядке:

1) медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании медицинской помощи в экстренной или неотложной форме (согласно Перечню, который является приложением № 2 к настоящему Положению), размер доплаты

за работу в ночное время определяется путём деления 40% оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочего времени⁴, установленной данному работнику, и умножения на количество часов, отработанных им в ночное время;

2) иным работникам размер доплаты за работу в ночное время определяется путём деления 20% оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочего времени, установленной данному работнику, и умножения на количество часов, отработанных им в ночное время.

5.6.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на 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). Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в следующем порядке:

1) если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путём деления 100% оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочего времени, установленной данному работнику, и умножения на количество часов, отработанных им в выходной или нерабочий праздничный день;

2) если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени, размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путём деления 200% оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочего времени, установленной данному работнику, и умножения на количество часов, отработанных им в выходной или нерабочий праздничный день.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, вместо доплаты, указанной в подпункте 5.6.3. пункта 5.6. настоящего Положения, 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.

5.6.4. Сверхурочная работа⁵ – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учётный период. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается в порядке и случаях, установленных статьёй 99 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. Доплата за сверхурочную работу устанавливается в следующем порядке:

1) размер доплаты за первые два часа сверхурочной работы определяется путём деления 50% оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное

количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочего времени, установленной данному работнику, и умножения на количество часов, отработанных им сверхурочно;

2) размер доплаты за последующие часы сверхурочной работы определяется путём деления 100% оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочего времени, установленной данному работнику, и умножения на количество часов, отработанных им сверхурочно.

По желанию работника сверхурочная работа вместо доплаты, указанной в подпункте 5.6.4. пункта 5.6. настоящего Положения, может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. В этом случае часы, отработанные сверхурочно, оплачиваются в одинарном размере, а время отдыха оплате не подлежит. Работа, произведённая сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, предусмотренном 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» (с последующими изменениями).

6. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

6.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.1.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы **в форме:**

1) выплаты за высокие результаты работы;

2) надбавки за интенсивность труда;

6.1.2. выплаты за качество выполняемых работ **в форме** надбавки за квалификационную категорию;

6.1.3. премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Выплата за высокие результаты работы устанавливается медицинским работникам, указанным в подпунктах 6.2.1. – 6.2.2. пункта 6.2. настоящего Положения, как по основному месту работы, так и по совместительству и начисляется пропорционально отработанному времени на основании оценки результатов их работы за месяц при условии выполнения показателей результативности работы, утверждённых нормативным правовым актом Министерства здравоохранения Пензенской области. Выплата за высокие результаты работы не начисляется за тот месяц, в котором медицинский работник был подвергнут дисциплинарному взысканию в порядке, установленном статьями 192 – 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.1. Медицинским работникам, непосредственно оказывающим первичную

медико-санитарную помощь в амбулаторных условиях, выплата за высокие результаты работы устанавливается в следующих размерах:

№	Наименование должности	Размер выплаты за высокие результаты работы (рублей в месяц в расчёте на одну ставку)
1	2	3
1)	врач-акушер-гинеколог	10000
2)	врач-аллерголог-иммунолог	10000
3)	врач-гастроэнтеролог	10000
4)	врач-гематолог	10000
5)	врач-гериатр	10000
6)	врач-дерматовенеролог	10000
7)	врач-детский кардиолог	10000
8)	врач-детский онколог	10000
9)	врач-детский уролог-андролог	10000
10)	врач-детский хирург	10000
11)	врач-детский эндокринолог	10000
12)	врач-инфекционист	10000
13)	врач-кардиолог	10000
14)	врач-колопроктолог	10000
15)	врач-косметолог	10000
16)	врач-невролог	10000
17)	врач-нейрохирург	10000
18)	врач-нефролог	10000
19)	врач общей практики (семейный врач)	10000
20)	врач-онколог	10000
21)	врач-ортодонт	10000
22)	врач-оториноларинголог	10000
23)	врач-офтальмолог	10000
24)	врач-педиатр	10000
25)	врач-педиатр городской (районный)	10000
26)	врач-педиатр участковый	10000
27)	врач-пластический хирург	10000
28)	врач по гигиене детей и подростков	10000
29)	врач по медицинской профилактике	10000
30)	врач по паллиативной медицинской помощи	10000
31)	врач по спортивной медицине	10000
32)	врач-профпатолог	10000
33)	врач-психиатр	10000
34)	врач-психиатр участковый	10000
35)	врач-психиатр детский	10000
36)	врач-психиатр детский участковый	10000
37)	врач-психиатр подростковый	10000
38)	врач-психиатр подростковый участковый	10000
39)	врач-психиатр-нарколог	10000
40)	врач-психиатр-нарколог участковый	10000
41)	врач-психотерапевт	10000
42)	врач-пульмонолог	10000
43)	врач-радиолог	10000
44)	врач-ревматолог	10000

45)	врач-сексолог	10000
46)	врач-сердечно-сосудистый хирург	10000
47)	врач-стоматолог	10000
48)	врач-стоматолог детский	10000
49)	врач-стоматолог-ортопед	10000
50)	врач-стоматолог-терапевт	10000
51)	врач-стоматолог-хирург	10000
52)	врач-сурдолог-оториноларинголог	10000
53)	врач-терапевт	10000
54)	врач-терапевт подростковый	10000
55)	врач-терапевт участковый	10000
56)	врач-торакальный хирург	10000
57)	врач-травматолог-ортопед	10000
58)	врач-уролог	10000
59)	врач-фтизиатр	10000
60)	врач-фтизиатр участковый	10000
61)	врач-хирург	10000
62)	врач-эндокринолог	10000
63)	медицинская сестра врача общей практики (семейного врача)	5000
64)	медицинская сестра участковая врача-педиатра участкового	5000
65)	медицинская сестра участковая врача-терапевта участкового	5000

6.2.2. Медицинским работникам фельдшерско-акушерских пунктов и фельдшерских здравпунктов учреждения, непосредственно оказывающим первичную доврачебную медико-санитарную помощь в амбулаторных условиях, выплата за высокие результаты работы устанавливается в следующих размерах:

№	Наименование должности	Размер выплаты за высокие результаты работы (рублей в месяц в расчёте на одну ставку)
1	2	3
1)	заведующий фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшер (акушер)	3500
2)	фельдшер (акушер)	3500
3)	заведующий фельдшерско-акушерским пунктом – медицинская сестра	2500
4)	медицинская сестра	2500
5)	медицинская сестра патронажная	2500

6.3. Медицинскому работнику (фармацевтическому работнику) учреждения, с которым работодатель заключил письменный договор о полной индивидуальной материальной ответственности⁶ (далее – договор о ПИМО), устанавливается надбавка за интенсивность труда в размере 5000 рублей (в месяц в расчёте на одну ставку). Данная надбавка устанавливается работнику в трудовом договоре, как по основному месту работы, так и по совместительству и начисляется пропорционально отработанному времени в течение срока действия договора о ПИМО. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, с которыми работодатель может заключить договор о ПИМО, является приложением № 3 к настоящему Положению.

6.4. Медицинским работникам, фармацевтическим работникам и иным работникам учреждения с высшим образованием, предоставляющим медицинские

услуги (обеспечивающим предоставление медицинских услуг), выплата за качество выполняемых работ устанавливается в форме надбавки за квалификационную категорию. Данная надбавка устанавливается работникам как по основному месту работы, так и по совместительству и начисляется пропорционально отработанному времени в следующих размерах:

№	Наименование должности (категория работников) с указанием специальности (должности), по которой присвоена квалификационная категория	Размер надбавки за квалификационную категорию (рублей в месяц в расчёте на одну ставку)		
		высшая квалификационная категория	первая квалификационная категория	вторая квалификационная категория
1	2	3	4	5
1)	Медицинские работники и фармацевтические работники с высшим образованием			
1.1)	руководитель учреждения, заместитель руководителя учреждения, которым присвоена квалификационная категория по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» либо квалификационная категория по специальности «Управление и экономика фармации»	3300	2475	1650
1.2)	врач-специалист, провизор, руководитель структурного подразделения – врач-специалист (провизор), которые занимают должности в соответствии с полученной специальностью и имеют квалификационную категорию по этой специальности			
1.3)	главная медицинская сестра, которой присвоена квалификационная категория по специальности «Управление сестринской деятельностью»			
2)	Медицинские работники и фармацевтические работники со средним образованием			
2.1)	главная медицинская сестра, которой присвоена квалификационная категория по специальности «Организация сестринского дела»	1650	1210	770
2.2)	работники, относящиеся к категории среднего медицинского и фармацевтического персонала, которые занимают должности в соответствии с полученной специальностью и имеют квалификационную категорию по этой специальности			
3)	Иные работники учреждения с высшим образованием, предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг)			
3.1)	биолог, которому присвоена квалификационная категория по специальности «Клиническая лабораторная диагностика» или по должности «биолог»	3300	2475	1650
3.2)	инструктор-методист по лечебной физкультуре, которому присвоена квалификационная категория по специальности «Лечебная физкультура и спортивная медицина» или по должности «инструктор-методист по лечебной физкультуре»			
3.3)	медицинский психолог, которому присвоена квалификационная категория по специальности			

	«Клиническая психология» или по должности «медицинский психолог»			
--	--	--	--	--

В соответствии с пунктом 5 Порядка, утверждённого приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 23.04.2013 № 240н «О Порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории», надбавка за квалификационную категорию устанавливается работнику на 5 лет со дня издания органом государственной власти или организацией, создавшими аттестационную комиссию, правового акта о присвоении квалификационной категории специалисту, прошедшему аттестацию.

6.5. Работникам учреждения, указанным в пунктах 3.1. и 3.2. настоящего Положения, выплата за интенсивность и высокие результаты работы **в форме** надбавки за интенсивность труда может быть установлена по следующим основаниям:

- 1) в случае заключения с работником договора о ПИМО⁶;
- 2) в случае выполнения работ, имеющих для учреждения важное значение и (или) срочный характер;
- 3) с учётом сложности выполняемой работником работы, количества и качества затраченного им труда.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается в следующем порядке:

6.5.1. Работнику учреждения, с которым работодатель заключил договор о ПИМО, надбавка за интенсивность труда в размере 5000 рублей (в месяц в расчёте на одну ставку) устанавливается в трудовом договоре, как по основному месту работы, так и по совместительству и начисляется пропорционально отработанному времени в течение срока действия договора о ПИМО. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, с которыми работодатель может заключить договор о ПИМО, является приложением № 3 к настоящему Положению.

6.5.2. Важное значение и (или) срочный характер работ определяются наличием одного из нижеперечисленных критериев (обстоятельств):

1) работник принимает участие в проведении работ по предотвращению аварий, несчастных случаев, иных чрезвычайных ситуаций и (или) устранению их последствий;

2) работник осуществляет подготовку документов и (или) информационно-аналитических материалов о работе учреждения по письменным запросам органов государственной власти, правоохранительных органов, прокуратуры или суда в срок, не превышающий трёх рабочих дней;

3) работник осуществляет проведение мероприятий и подготовку проектов документов, связанных с разработкой и (или) совершенствованием (изменением) системы оплаты труда, системы премирования или системы нормирования труда работников учреждения, а также с разработкой (изменением) и исполнением Планов по организации применения профессиональных стандартов;

4) работник осуществляет подготовку и проведение массовых мероприятий (совещаний, семинаров, конференций и др.), а также мероприятий, связанных с реорганизацией учреждения;

5) работник осуществляет внедрение новых эффективных методов организации работы и (или) взаимодействия отдельных работников, структурных подразделений и (или) учреждения в целом, в том числе с использованием информационных технологий, которые обеспечивают повышение качества и (или) сокращение сроков выполнения работ;

6) работник привлечён Министерством здравоохранения Пензенской области к участию в работе комиссий (рабочих групп), созданных в целях проведения проверок в государственных бюджетных и казённых учреждениях, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области, и (или) разработки для этих учреждений модельных локальных нормативных актов, методических рекомендаций и иных документов в целях обеспечения единых подходов к организации их деятельности.

6.5.3. Сложность выполняемой работником работы, количество и качество затраченного им труда определяются наличием одновременно двух нижеперечисленных критериев (условий):

1) непосредственный руководитель либо вышестоящий руководитель поручает работнику наиболее сложную и (или) объёмную работу, для своевременного и качественного выполнения которой работнику необходимы глубокие профессиональные знания и навыки;

2) работник выполняет сложную и (или) объёмную работу:

- самостоятельно, т.е. без необходимости систематического контроля, напоминаний и иного вмешательства со стороны руководителя;

- качественно, т.е. результат его труда не нуждается в доработке (дополнении или исправлении);

- в установленные сроки.

6.5.4. В случаях, указанных в подпунктах 6.5.2. и 6.5.3. пункта 6.5. настоящего Положения, работник вправе подать работодателю письменное заявление об установлении ему надбавки за интенсивность труда (далее – заявление). В этом заявлении должно быть указано какую конкретно работу, имеющую для учреждения важное значение и (или) срочный характер, либо сложную и (или) объёмную работу и в течение какого срока (периода) он будет выполнять с ведома или по поручению непосредственного руководителя либо вышестоящего руководителя. Факт выполнения этих работ подтверждается визой («Ходатайствую») и личной подписью соответствующего руководителя на заявлении работника.

Постоянно действующая комиссия, созданная приказом работодателя (далее – комиссия), в течение пяти рабочих дней рассматривает данное заявление и проводит анализ финансово-экономического положения учреждения в соответствии с пунктами 1.5. – 1.6. настоящего Положения. При наличии оснований (обстоятельств, условий), предусмотренных подпунктом 6.5.2. либо подпунктом 6.5.3. пункта 6.5. настоящего Положения, и финансовой возможности комиссия принимает решение о размере надбавки за интенсивность труда, а также о сроках её выплаты (однократно или на определённый срок (месяц, квартал, год) в пределах финансового года). Размер надбавки за интенсивность труда может быть установлен в абсолютном значении (руб.) или в процентном отношении к окладу работника. При этом размер надбавки за интенсивность труда, установленной работнику по всем основаниям, указанным в подпунктах 1 – 3 пункта 6.5. настоящего Положения, не может превышать 100% оклада (в месяц в расчёте на одну ставку). При отсутствии оснований или финансовой возможности комиссия принимает решение об отказе в установлении работнику надбавки за интенсивность труда. Решение комиссии оформляется протоколом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись (в части его касающейся) не позднее следующего рабочего дня после проведения заседания комиссии.

На основании положительного решения комиссии работодатель издаёт приказ об установлении работнику надбавки за интенсивность труда, с указанием её размера, срока выплаты и конкретных обстоятельств (условий), послуживших основанием для её установления.

6.5.5. На основании приказа работодателя выплата работнику надбавки за интенсивность труда, предусмотренной пунктом 6.5. настоящего Положения, может быть прекращена до истечения срока, на который она была установлена:

1) если финансово-экономическое положение учреждения не было учтено в порядке, предусмотренном пунктами 1.5. – 1.6. настоящего Положения;

2) в случае вынесения комиссией решения о существенном изменении финансового положения учреждения;

2) в случае прекращения обстоятельств (условий), послуживших основанием для её установления, в т.ч. на основании докладной непосредственного руководителя о снижении качества работы или нарушении работником сроков выполнения работы.

6.6. В целях создания условий для оплаты труда работников учреждения в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых медицинских услуг, работникам устанавливается премиальная выплата по итогам работы. Порядок, сроки и условия начисления премиальной выплаты по итогам работы, а также методика определения её размера устанавливаются в Положении о премировании работников учреждения в соответствии с подпунктами 3.4.1. – 3.4.7. пункта 3.4. Коллективного договора и подпунктами 6.6.1. – 6.6.7. пункта 6.6. Положения, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП.

6.7. Премии, которые работодатель выдает работникам учреждения в качестве поощрения в порядке, предусмотренном частью 1 статьи 191 Трудового кодекса Российской Федерации, **не** входят в систему оплаты труда.

6.8. При решении вопроса о начислении работникам премиальной выплаты по итогам работы, а также премии, указанной в пункте 6.7. настоящего Положения, и определении их размера финансово-экономическое положение учреждения учитывается в порядке, предусмотренном пунктами 1.5. – 1.6. настоящего Положения.

6.9. Размер премиальной выплаты по итогам работы, а также премии, указанной в пункте 6.7. настоящего Положения, может устанавливаться в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В соответствии с частью 3 статьи 93 Трудового кодекса Российской Федерации при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника учреждения производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

7.2. В соответствии с частями 1 и 2 статьи 285 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда лиц, работающих в учреждении по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определённых трудовым договором. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится

по конечным результатам за фактически выполненный объём работ. Определение размера заработной платы работника учреждения, занимающего в том же учреждении должность в порядке внутреннего совместительства, производится раздельно по основному месту работы и по совместительству.

7.3. В соответствии с частью 7 статьи 350 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда медицинских работников учреждения, осуществляющих дежурства на дому, производится с учётом особенностей учёта рабочего времени, установленных приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.04.2014 № 148н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учёта рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому».

7.4. Оплата труда педагогических работников учреждения производится в порядке и на условиях, установленных для аналогичных категорий работников государственных образовательных организаций Пензенской области.

7.5. Комиссия, указанная в подпункте 6.5.4. пункта 6.5. настоящего Положения, устанавливает размер оклада работников, должности (профессии) которых предусмотрены штатным расписанием учреждения, но не предусмотрены в приложениях № 2 и № 3 к Положению, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП. Фиксированный размер оклада комиссия определяет в зависимости от сложности труда и с учётом минимального и максимального размера, указанных в пунктах 7.5. и 7.6. Положения, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП.

7.6. В целях соблюдения требований части 3 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации в случае, если начисленная в соответствии с условиями трудового договора месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени (на 1 ставку) и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), будет ниже минимального размера оплаты труда, работодатель обязан за счёт средств фонда оплаты труда учреждения установить этому работнику персональный коэффициент к окладу в размере, покрывающем разницу между минимальным размером оплаты труда и размером начисленной заработной платы.

7.7. Оплата труда врачей-специалистов (консультантов), не состоящих в штате учреждения, приглашённых учреждением для проведения консультации, производится по ставкам почасовой оплаты труда в размере 550 рублей в час.

Факт проведения консультации и время, затраченное на её проведение, должно быть подтверждено записями врача-специалиста (консультанта) в медицинской документации.

Оплата труда врачей-специалистов (консультантов), производится за счёт средств фонда оплаты труда учреждения.

7.9. Молодым специалистам (врачи и средний медицинский персонал), проработавшим в медицинских организациях государственной и (или) муниципальной систем здравоохранения Пензенской области непрерывно в течение первых двух лет после окончания образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций, в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией, устанавливается единовременная выплата⁷ на основании части 3 статьи 5.4. Закона Пензенской области от 02.11.2004 № 674-ЗПО «Об оплате труда

работников государственных учреждений Пензенской области» (с последующими изменениями).

Примечания.

1. В соответствии с пунктом 2 Рекомендаций, утверждённых приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (с последующими изменениями), «эффективный контракт» – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. На основании настоящего Положения на «эффективный контракт» переводят всех работников, должности (профессии) которых предусмотрены штатным расписанием учреждения. При этом наименования должностей (профессий) работников учреждения в коллективном договоре, локальных нормативных актах, штатном расписании учреждения и трудовых договорах указывают в соответствии с Номенклатурой должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утверждённой приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012 № 1183н, а также Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональными стандартами.

2. Совершенствование системы оплаты труда медицинских работников учреждения в части увеличения доли выплат по окладам в структуре их заработной платы осуществляется на основании подпункта «б» пункта 37 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утверждённых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017.

3. Размер доплаты за работу в ночное время установлен на основании статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

4. Расчёт размера доплат, предусмотренных подпунктами 5.6.2. – 5.6.4 пункта 5.6. настоящего Положения, производится с учётом продолжительности рабочего времени, установленной работнику на основании статей 91, 92, 93 и 350 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» (с последующими изменениями).

5. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника (статьи 99 и 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, с которыми работодатель может заключить письменный договор о полной индивидуальной материальной ответственности устанавливается в приложении № 3 к настоящему Положению на основании статьи 244 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Минтруда Российской Федерации от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».

7. Порядок и условия установления молодым специалистам единовременной выплаты утверждён постановлением Правительства Пензенской области от 13.08.2007 № 547-пП «О Порядке и условиях назначения и выплаты единовременных выплат молодым специалистам, работающим в медицинских организациях государственной и (или) муниципальной систем здравоохранения Пензенской области» (с последующими изменениями).
