



АДМИНИСТРАЦИЯ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 19.04.2016 № 214

Об утверждении Положения об оплате труда работников областных государственных казенных учреждений здравоохранения по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг»

В соответствии с областным законом «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» и постановлением Администрации Смоленской области от 24.09.2008 № 517 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции постановлений Администрации Смоленской области от 21.10.2008 № 576, от 27.10.2008 № 608, от 07.11.2013 № 890, от 23.05.2014 № 380, от 16.10.2015 № 650)

Администрация Смоленской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников областных государственных казенных учреждений здравоохранения по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг».

2. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 марта 2016 года.

Губернатор
Смоленской области



А.В. Островский

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
Смоленской области
от 19.04.2016 № 214

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников областных государственных казенных учреждений здравоохранения по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации Смоленской области от 24.09.2008 № 517 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции постановлений Администрации Смоленской области от 21.10.2008 № 576, от 27.10.2008 № 608, от 07.11.2013 № 890, от 23.05.2014 № 380, от 16.10.2015 № 650) и определяет:

- порядок оплаты труда работников областных государственных казенных учреждений здравоохранения (далее также – учреждения) по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг»;
- виды, размеры стимулирующих и компенсационных выплат;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения (далее также – работники), включающая в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, нормативными правовыми актами Администрации Смоленской области, а также настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда устанавливается в учреждениях с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по

выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ, устанавливаемых нормативным правовым актом Администрации Смоленской области;

- государственных гарантий по оплате труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

1.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. В трудовом договоре конкретизируются 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, а также меры социальной поддержки.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с федеральным законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Заработная плата работников учреждений состоит из окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Оклады (должностные оклады) работников учреждения устанавливаются на основе утвержденных нормативным правовым актом Администрации Смоленской области минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих.

2.3. По должностям работников учреждений, не включенным в ПКГ, должностные оклады устанавливаются в размерах согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2.4. В учреждении устанавливается дифференциация оплаты труда работников с учетом выполнения работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности.

Система оплаты труда, установленная в учреждении, должна обеспечить дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

При этом предельная доля оплаты труда работников административно-

управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 процентов.

Основной персонал – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

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

Перечень должностей работников, относимых к вспомогательному персоналу, приведен в приложении № 3 к настоящему Положению.

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

Перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому персоналу, приведен в приложении № 4 к настоящему Положению.

2.5. Работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные в разделе 3 и разделе 4 настоящего Положения.

2.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

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 учреждений устанавливаются 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 выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни и выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом норм отраслевых соглашений и мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором, но не более 15 процентов оклада (должностного оклада).

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

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.4. Работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанной доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.6. Оплата 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».

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий

праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.8. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размерах и порядке, определенных федеральным законодательством.

Перечень работников и размер указанной надбавки устанавливаются локальным нормативным актом с учетом объема сведений, к которым указанные работники имеют доступ, а также продолжительности срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

4. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением.

Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за стаж непрерывной работы в медицинских организациях;
- премиальные выплаты.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

К указанному виду выплат относятся:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

4.2.1. В целях мотивации работников к качественному результату труда устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Размеры, условия и порядок выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденных учреждением.

4.2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается отдельным работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) не применяется к должностным окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя учреждения.

4.3. Надбавка за стаж непрерывной работы в медицинских организациях.

В целях обеспечения стабилизации кадрового состава работникам учреждений устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы в медицинских организациях:

- при стаже непрерывной работы свыше 3 лет – 20 процентов;
- при стаже непрерывной работы свыше 5 лет – 30 процентов.

4.3.1 Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, надбавки выплачиваются и по совмещаемым должностям в порядке и условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.3.2. В стаж работы, дающий право на получение надбавки к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы в медицинских организациях и организациях, осуществляющих медицинскую деятельность, включается:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в медицинских учреждениях независимо от ведомственной подчиненности;
- время работы в медицинских организациях и учреждениях социальной защиты населения стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.92;
- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения при условии, если за ним непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;
- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа, дающая право на надбавки к окладу за выслугу лет в медицинских организациях;
- время нахождения граждан в соответствии со статьями 10 и 23 Федерального закона от 27.05.98 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» на военной службе по контракту (из расчета один день военной службы за один день работы), на военной службе по призыву (из расчета один день военной службы за два дня работы).

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение данной стимулирующей выплаты, устанавливается учреждением.

4.4. Премияльные выплаты.

При наличии экономии средств областного бюджета по фонду оплаты труда в целях поощрения работников учреждений им могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

При премировании учитывается выполнение количественных и качественных показателей государственного задания, реализации уставных целей и задач и пр.

При премировании за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства;

- подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации целевых программ и т.д.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Порядок и условия установления премиальных выплат регулируются локальными нормативными актами учреждений, коллективными договорами.

5. Порядок оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

5.4. С учетом условий труда руководители учреждения, их заместители и главные бухгалтеры имеют право на получение выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются правовым актом органа исполнительной власти Смоленской области, уполномоченного в сфере здравоохранения.

Стимулирующие выплаты руководителям учреждений устанавливаются с учетом эффективности деятельности учреждения и их руководителей. Показатели эффективности деятельности, критерии и порядок ее оценки утверждаются приказом руководителя органа исполнительной власти Смоленской области, уполномоченного в сфере здравоохранения.

5.6. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом эффективности деятельности учреждения и работников на основании утвержденных в учреждении показателей эффективности деятельности.

5.7. Руководитель учреждения в целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате обязан соблюдать предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и работников учреждения в кратном отношении до 3,5 за отчетный год.

5.8. Средняя заработная плата работников учреждения исчисляется в

отношении работников списочного состава по основной работе делением фонда начисленной заработной платы работников списочного состава по основной работе (без фонда заработной платы руководителя учреждения, фонда заработной платы внешних совместителей и фонда заработной платы лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера и не являющихся работниками списочного состава учреждения) на среднесписочную численность работников (без руководителя учреждения, внешних совместителей и лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера) и на количество месяцев в периоде. При этом в сумму начисленной заработной платы работников списочного состава по основной работе включаются оплата труда по внутреннему совместительству, а также вознаграждения по договорам гражданско-правового характера, заключенным работниками списочного состава по основной работе со своим учреждением.

5.9. Из фонда оплаты труда с учетом финансовых средств руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам может быть выплачена материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи руководителям учреждений, о ее конкретном размере принимает руководитель органа исполнительной власти Смоленской области, уполномоченного в сфере здравоохранения.

Выплата материальной помощи заместителям руководителя учреждения и главным бухгалтерам осуществляется по приказу руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Учреждение формирует единое штатное расписание по всем должностям работников, которое утверждается руководителем учреждения.

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из объемов бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждений.

6.3. Из фонда оплаты труда работникам с учетом финансовых средств может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и о ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.4. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Смоленской области между Администрацией Смоленской области, Смоленским областным объединением организаций профессиональных союзов и Смоленским региональным объединением работодателей «Научно-промышленный союз».

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников областных
государственных казенных
учреждений здравоохранения
по виду экономической
деятельности «Здравоохранение
и предоставление социальных
услуг»

РАЗМЕРЫ
должностных окладов по должностям работников, не отнесенным
к профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
1.	Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений	5 061
2.	Инженер секретной части	5 061
3.	Специалист по охране труда	5 061
4.	Техник по эксплуатации и ремонту оборудования	3 569

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников областных
государственных казенных
учреждений здравоохранения
по виду экономической
деятельности «Здравоохранение
и предоставление социальных
услуг»

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников областных государственных казенных учреждений
здравоохранения, относимых к основному персоналу**

Заведующий складом.
Начальник отдела.
Водитель автомобиля.
Подсобный рабочий.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников областных
государственных казенных
учреждений здравоохранения
по виду экономической
деятельности «Здравоохранение
и предоставление социальных
услуг»

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников областных государственных казенных учреждений
здравоохранения, относимых к вспомогательному персоналу**

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
Уборщик территории.
Уборщик служебных помещений.
Кочегар котельной.
Слесарь-сантехник
Техник по эксплуатации и ремонту оборудования.
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников областных
государственных казенных
учреждений здравоохранения
по виду экономической
деятельности «Здравоохранение
и предоставление социальных
услуг»

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников областных государственных казенных учреждений
здравоохранения, относимых к административно-управленческому персоналу**

Директор.
Главный бухгалтер.
Главный специалист.
Заместитель директора.
Заместитель главного бухгалтера.
Заведующий хозяйством.
Бухгалтер.
Инженер всех специальностей и наименований.
Секретарь.
Специалист (по кадрам, охране труда).
Экономист.
Юрисконсульт.