

Приложение №1  
к приказу ГБУЗ ТО «ОБ №4» (г.Ишим)  
от \_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_

**Положение**  
**об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения**  
**здравоохранения Тюменской области «Областная больница №4» (г.Ишим)**  
**(ГБУЗ ТО «ОБ №4» (г.Ишим))**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБУЗ ТО «ОБ №4» (г.Ишим) (далее – Положение), 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», распоряжением Департамента здравоохранения Тюменской области от 29.10.2015 года №19/36 «Об утверждении Типового Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, подведомственных Департаменту здравоохранения Тюменской области» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) работников по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и не включенным в ПКГ в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению (далее - оклады);

- перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

- перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, 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 систему оплаты труда, принимаются руководителем учреждения, 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 текущий финансовый 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 учреждению на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников учреждения, источником финансирования которого являются:

- средства субсидий, предоставляемых на выполнение государственного задания;

- средства ОМС (превышающие базовую программу ОМС, в части проведения диспансеризации государственных гражданских служащих Тюменской области и муниципальных служащих, проведения периодических медицинских осмотров добровольных пожарных);

- средства ОМС в части осуществления денежных выплат стимулирующего характера медицинским работникам за выявление онкологических заболеваний в ходе проведения диспансеризации и профилактических медицинских осмотров населения;

- средства счета от приносящей доход деятельности (собственные средства, родовые сертификаты, средства, полученные за оказание медицинской помощи незастрахованным лицам); регламентируется Положениями, утверждаемыми приказом по Учреждению, на текущий финансовый год.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в соответствии с утвержденной штатной численностью, на основании Порядка формирования фонда оплаты труда, утвержденного приказом по Учреждению.

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. В учреждении для подразделений, оказывающих круглосуточную медицинскую помощь (имеющих посменный график), устанавливается суммированный учет рабочего времени как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совместительства:

-учетным периодом суммированного рабочего времени для врачей и водителей автомобилей, в том числе водителей автомобилей скорой медицинской помощи считать один календарный месяц;

-учетным периодом суммированного рабочего времени для среднего медицинского персонала, младшего медицинского персонала и прочего персонала считать квартал.

Продолжительность рабочего времени за учетный период рассчитывается, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

1.7. Врачам, осуществляющим оказание круглосуточной и неотложной помощи в условиях отделений стационара и приемного отделения, замещающим в порядке совместительства штатные должности, в том числе утвержденные приложением 7 Положения, стоимость одного часа работы формировать 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, надбавки за наличие квалификационной категории и выплат стимулирующего характера.

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, в том числе установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тюменской области.

\*В расчет минимального размера заработной платы не включаются следующие виды выплат:

- выплаты компенсационного характера: в том числе 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;

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

*\*В соответствии с постановлением Конституционного суда РФ от 27.06.2023 года №35-П.*

1.9. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором, в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

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 ГБУЗ ТО «ОБ №4» учреждение 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 по ГБУЗ ТО «ОБ №4» (г.Ишим).

Для применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников и принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера создана соответствующая Комиссия с участием выборного профсоюзного органа. Порядок работы Комиссии утвержден приложением №6 к настоящему Положению.

1.11. Порядок оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливается нормативным правовым актом Департамента здравоохранения Тюменской области и приказом ГБУЗ ТО «ОБ №4» (г.Ишим).

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

2.1. Фонд оплаты 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 ПКГ, в соответствии с приложением №1 к Положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Тюменской области «Областная больница №4» (г.Ишим).

При установлении оклада (должностного оклада) конкретному работнику снижение действующего оклада (должностного оклада) не допускается, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения им работ той же квалификации.

По должностям (профессиям), не включенным в ПКГ и не учтенным в приложении №1 к настоящему Положению, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются Учреждением в зависимости от сложности труда в фиксированном размере.

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.

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

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

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

3.2. Работникам ГБУЗ ТО «ОБ №4» (г. Ишим) могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну и стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны;

в) выплаты за выполнение сверхурочной работы;

г) выплаты при вызове работника для оказания экстренной медицинской помощи;

д) выплаты за работу в ночное время;

е) выплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день;

ж) выплаты за выполнение дополнительной работы: совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

з) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Дополнительно отдельным категориям работников, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией, устанавливается компенсационная выплата в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 15.07.2022 №1268 «О порядке предоставления компенсационной выплаты отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией». Порядок и условия осуществления выплат регламентируются приказом ГБУЗ ТО «ОБ №4» (г.Ишим).

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, или аттестации рабочих мест по условиям труда в размерах не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда, перечень подразделений и должностей работников, работа которых по итогам специальной оценки труда имеют право на получение данной доплаты утверждены приложением №2 к настоящему Положению.

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.

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.

3.2.2. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну и стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны, устанавливается работникам учреждения в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации

от 18.06.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к защите государственной тайны»:

3.2.2.1. имеющие степень секретности «секретно»:

- при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий-10%;
- при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий-5%;

3.2.2.2. за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны:

- при стаже работы от 1 до 5 лет -10%;
- при стаже работы от 5 до 10 лет-15%;
- при стаже работы от 10 лет и выше-20%.

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

- время, отработанное сверхурочно, оплачивается сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени;

- размер доплаты составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера оклада (должностного оклада), с начислением выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат за высокие результаты работы, установленных локальными актами по учреждению (приказами) предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад), одинарного размера стимулирующих выплат;

- для расчета стоимости 1 часа работы, применяется среднегодовая норма рабочего времени в перерасчете на месяц.

Не учитываются при расчете оплаты за сверхурочные часы следующие выплаты: доплата за работу в ночное время; оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; иные стимулирующие и премиальные выплаты, установленные в учреждении в соответствии с действующим Положением.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работа, произведенная сверх нормы 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.

3.2.4. При вызове работника для оказания экстренной медицинской помощи, время работы отработанное:

- в пределах продолжительности рабочего времени, установленного для данной категории работников, оплачивается из расчета должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера в одинарном размере, за фактически отработанное время;

- за пределами рабочего времени, установленного для данной категории работников, заработная плата начисляется в соответствии с п.п.3.2.2.3. данного Положения;

- временем оказанием экстренной помощи считать время, фактически затраченное на оказании экстренной медицинской помощи и время проезда к месту работы и обратно.

3.2.5. Выплата 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 каждый час работы в ночное время, за исключением случаев, указанных в приложении №4 настоящего Положения.

3.2.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации в следующем порядке:

- не менее одинарной часовой ставки сверх оклада (должностного оклада) и одинарной часовой части стимулирующих и компенсационных выплат, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- не менее двойной часовой ставки сверх оклада (должностного оклада) и одинарной часовой части стимулирующих и компенсационных выплат, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Исчисление часовой ставки осуществлять исходя из количества рабочих часов в месяце, по установленному работнику графику.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если выходной или нерабочий праздничный день приходится на часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Работникам со сменным режимом работы:

- оплата в выходные дни (суббота, воскресенье), которые по графику сменности являются для них рабочими днями, производится в обычном порядке;

- оплата в праздничные дни оплачивается в повышенном размере.

При привлечении к работе сотрудника, работающего по графику сменности, в его выходной день, работа в такой день оплачивается в повышенном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2.7. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 60. 2., ст.151 Трудового Кодекса Российской Федерации):

-размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты устанавливается в виде фиксированной суммы или в процентном отношении из расчета оклада (должностного оклада). Процент может устанавливаться как к окладу (должностному окладу) по основной должности, так и к окладу (должностному окладу) по совмещаемой должности;

-срок, на который устанавливается доплата, определяется по соглашению сторон трудового договора, оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Порядок установления и размер выплат осуществляется в соответствии с Приложением №10 к данному Положению.

3.2.8. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения к заработной плате районного коэффициента. Размер районного коэффициента составляет 15%. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, включенный в расчет заработной платы.

3.3. 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 Тюменской области.

#### **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. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условиях их начисления, устанавливаются согласно Положению о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Тюменской области «Областная больница №4» (г.Ишим), утвержденному приложением №5 к настоящему Положению.

4.3. Оценка эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера, подведение итогов работы по оценки критериев деятельности проводит соответствующая Комиссия Учреждения с участием выборного профсоюзного органа. Порядок работы Комиссии ее функции и полномочия регламентируются приложением №6 к данному Положению.

## **5. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. Заработная плата выплачивается работникам ГБУЗ ТО «ОБ №4» (г.Ишим) не реже, чем каждые полмесяца, не позднее 30 и 15 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

5.3. Не позднее, чем за 2 (два) дня до срока выплаты заработной платы каждому Работнику выдаются расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

5.4. Оплата времени простоя регламентируется ст.157 ТК РФ:

- время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом;

- время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;

- время простоя по вине работника не оплачивается.

5.5. Оплата времени нахождения работника в служебной командировке производится в соответствии с статьей 167 ТК РФ.

5.6. Оплата дополнительных выходных дней (для родителей детей-инвалидов, для прохождения диспансеризации, для доноров), перерывы на кормление производится в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

5.7. В случае исполнения работником государственных или общественных обязанностей за работником сохраняется место работы, оплата производится в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

5.8. Порядок индексации заработной платы, в соответствии со ст.134 ТК РФ регламентирован Положением «О порядке индексации заработной платы», утвержденным приложением №8 к настоящему Положению.