Приложение № 1

к отраслевому соглашению

по государственным учреждениям,

подведомственным министерству

здравоохранения Новосибирской

области, на 2022–2024 г.

##### **ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

##### **ПО ГОСУДАРСТВЕННЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ**

##### **МИНИСТЕРСТВУ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ,**

**НА 2022–2024 ГОДЫ**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящее отраслевое тарифное соглашение по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным министерству здравоохранения Новосибирской области, на 2022 – 2024 годы (далее – ОТС) регулирует условия оплаты труда работников государственных учреждений, отнесенных к ведению министерства здравоохранения Новосибирской области (далее – учреждения).

ОТС разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области» иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области, содержащими нормы трудового права.

ОТС предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждений на основе должностных окладов (окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах средств фонда оплаты труда, установленного учреждению на соответствующий год.

Настоящее ОТС является основой для разработки руководителями учреждений системы оплаты труда работников учреждений.

Системы оплаты труда работников учреждений, включая размеры должных окладов (окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются положениями об оплате труда работников учреждения, которые утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников или являются приложением к коллективному договору в случае его заключения и согласовываются с министерством здравоохранения Новосибирской области.

Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной положением об оплате труда работников учреждения.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения в соответствии с приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

Заработная плата работников учреждений определяется исходя из:

– должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;

– выплат компенсационного характера;

– выплат стимулирующего характера;

– оплаты труда по районному коэффициенту.

Фонд оплаты труда работников государственного автономного и бюджетного учреждения здравоохранения формируется в пределах объема субсидий из бюджета Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и средств системы обязательного медицинского страхования.

Фонд оплаты труда работников государственного казенного учреждения формируется в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций государственного казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения самостоятельно, исходя из государственного задания и основных задач, для решения которых создано учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности.

Численность заместителей руководителя учреждения устанавливается в зависимости от штатной численности учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью. При этом:

при штатной численности не более 24 штатных единиц - 0;

при штатной численности 25 - 100 штатных единиц - 1;

при штатной численности 101 - 200 штатных единиц - не более 2;

при штатной численности 201 - 300 штатных единиц - не более 3;

при штатной численности 301 - 1000 штатных единиц - не более 4;

при штатной численности более 1000 штатных единиц - не более 5.

При наличии в учреждении филиалов и (или) иных обособленных структурных подразделений норматив численности заместителей руководителя увеличивается на 1 штатную единицу.

В образовательных учреждениях со штатной численностью 25–300 человек норматив численности заместителей руководителя устанавливается в размере не более 3 штатных единиц.

Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по решению аттестационной комиссии.

Руководитель учреждения осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

**2. РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ**

Должностные оклады работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально–квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», либо профессиональных стандартов.

Должностные оклады работников учреждений устанавливаются в размерах согласно приложениям 1 – 6 к настоящему ОТС.

Руководителям учреждений оклады определяются в соответствии с разделом 5 настоящего ОТС.

Размер оклада заместителей руководителя подразделения (отдела) устанавливается руководителем учреждения на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего подразделения (отдела).

Размеры должностных окладов руководителей филиалов медицинских организаций (номенклатура медицинских организаций утверждена Приказом Минздрава России от 06.08.2013 № 529н) устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Размеры должностных окладов руководителей филиалов немедицинских организаций устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13.06.2019 № 620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами».

Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются работникам учреждений в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13.06.2019 № 620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами».

Высококвалифицированным рабочим, выполняющим важные и ответственные работы, устанавливаются повышенные оклады. Перечень профессий, по которым высококвалифицированные рабочие могут быть заняты на важных и ответственных работах в государственных учреждениях, подведомственных министерству здравоохранения Новосибирской области, устанавливается в приложении № 5 к настоящему ОТС и положением об оплате труда работников учреждений с указанием условий, при которых работа по этой профессии становится важной и ответственной. Высококвалифицированным является рабочий, выполняющий работы, отнесенные Единым тарифно-квалификационным справочником к 4 - 8 разрядам, если этот разряд является высшим для данной профессии.

Размеры должностных окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы должностей (за исключением должностей начальников отделов, включенных в Приказ Минтруда и соцразвития Новосибирской области от 13.06.2019 № 620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами») устанавливаются в размерах согласно приложению 6 к настоящему ОТС.

**3. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ**

Работникам учреждений могут быть установлены нижеследующие выплаты компенсационного характера.

Размеры выплат, установленные в учреждениях коллективными договорами, положениями об оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных в данном разделе.

**3.1. Компенсационная выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда:**

3.1.1. Медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, медицинским работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ–инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, надбавка за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда вне зависимости от степени вредности и (или) опасности в соответствии с Перечнем:

**Перечень учреждений, подразделений и должностей, работа в которых дает право на установление надбавок в связи с вредными и (или) опасными условиями труда**

**по результатам специальной оценки условий труда**

|  |
| --- |
| **1. Оказание психиатрической помощи:** |
| **1.1. Учреждения, подразделения и должности с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на надбавку в размере 15 процентов от оклада:** |
| Психотерапевтические кабинеты амбулаторно–поликлинических учреждений (подразделений) |
| **1.2. Учреждения и подразделения с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на надбавку в размере 25 процентов от оклада:** |
| 1.2.1. Психиатрические (психоневрологические) и наркологические учреждения; работники (кроме медицинского персонала) психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением |
| 1.2.2. Отделения, палаты, кабинеты для лечения психически больных и лиц, страдающих хроническим алкоголизмом и наркоманией; наркологические отделения, палаты, кабинеты; специализированные приемные отделения лечебно–профилактических учреждений, предназначенные для оказания медицинской помощи получившим травму в результате острого алкогольного отравления или острого алкогольного психоза, специализированные выездные психиатрические бригады скорой помощи. |
| 1.2.3. Подсобные сельские хозяйства при психиатрических (психоневрологических) учреждениях здравоохранения, перечисленных в [п. 1.2.1](#P461) Перечня |
| **1.3. Учреждения, подразделения и должности с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на надбавку в размере 30 процентов оклада:** |
| 1.3.1. Медицинский персонал психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением |
| 1.3.2. Судебно–психиатрические экспертные отделения (комиссии) |
| 1.3.3. Врачи и средний медицинский персонал участковой службы психоневрологических (наркологических) учреждений (подразделений) |
| **1.4. Учреждения, подразделения и должности с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на надбавку в размере 40 процентов оклада:** |
| 1.4.1. Амбулаторные судебно–психиатрические экспертные комиссии; судебно–психиатрические экспертные отделения для лиц, не содержащихся под стражей; отделения для принудительного лечения психически больных в психиатрических больницах |
| **2. Осуществление диагностики и лечения ВИЧ–инфицированных:** |
| **2.1. Учреждения, подразделения и должности, работа в которых связана с непосредственным обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием, а также проведением судебно–медицинской экспертизы и другой работы больных СПИД и ВИЧ–инфицированных, дающая право на надбавку в размере 40 процентов оклада:** |
| 2.1.1. Центр по профилактике и борьбе со СПИД |
| 2.1.2. Учреждения и специализированные отделения учреждений здравоохранения, предназначенные для лечения больных СПИД и ВИЧ–инфицированных |
| 2.1.3. Учреждения здравоохранения и их структурные подразделения, за исключением перечисленных в [пунктах 2.1.1](#P472) и [2.1.2](#P473) Перечня |
| 2.1.4. Лаборатории и группы учреждений, на которые возложено органами здравоохранения обследование населения на ВИЧ–инфекцию и исследование поступающих крове– и биологических жидкостей от больных СПИД и ВИЧ–инфицированных |
| **3. Оказание противотуберкулезной помощи:** |
| **3.1. Учреждения и подразделения с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на надбавку в размере 25 процентов оклада:** |
| 3.1.1. Туберкулезные (противотуберкулезные) учреждения и их структурные подразделения, кабинеты, за исключением указанных в [п. 3.1.2](#P479) Перечня, для больных туберкулезом и для детей с туберкулезной интоксикацией, малыми и затухающими формами туберкулеза |
| 3.1.2. Противотуберкулезные диспансеры, санатории и отделения (больниц, диспансеров) для лечения легочных больных |
| 3.1.3. Врачи и средний медицинский персонал участковой службы противотуберкулезных и кожно–венерологических учреждений (подразделений) |

Примечания:

1) Работникам, занятым на работах с различными условиями вредности или опасности, предусмотренными в нескольких пунктах Перечня, размеры процентных надбавок, установленных по каждому из оснований, не суммируются.

2) В каждом учреждении на основании Перечня должен быть составлен и утвержден по согласованию с выборным профсоюзным органом перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности (лечение, обеспечение диагностики, экспертизы, непосредственное обслуживание или контакт с больными и др.) могут устанавливаться процентные надбавки, в том числе и за каждый час работы в условиях, предусмотренных Перечнем.

3.1.2. Медицинским работникам, за исключением перечисленных в пункте 3.1.1., а также иным работникам учреждений, занятым на работах, условия труда на которых признаны вредными и (или) опасными по результатам специальной оценки условий труда, надбавка начисляется за время фактической занятости на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с таблицей:

**РАЗМЕР НАДБАВКИ РАБОТНИКАМ, ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ,**

**УСЛОВИЯ ТРУДА, НА КОТОРЫХ ПРИЗНАНЫ ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ**

**ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Класс условий труда** | **3.1** | **3.2** | **3.3** | **3.4** | **4** |
| **Размер надбавки в % от оклада** | **5** | **6** | **7** | **9** | **11** |

Фактическая занятость работника – это фактическое исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора на своем рабочем месте.

3.1.3. Размеры и (или) условия повышения оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть изменены в сторону снижения или отмены при условии сохранения соответствующих условий труда, явившихся основанием для такой оплаты, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3.1.4. В соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда» работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах работников.

Установленные порядок и условия осуществления компенсационных мер работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены без подтверждения улучшения условий труда соответствующих работников результатами специальной оценки условий труда.

**3.2. Компенсационные выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.**

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), работнику производятся следующие компенсационные выплаты:

3.2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда, установленного учреждению на соответствующий год.

Порядок и условия установления надбавки определяются по согласованию с профсоюзным органом учреждения и фиксируются в положении об оплате труда работников учреждения и трудовом договоре.

3.2.2. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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 могут устанавливаться коллективным договором, положением об оплате труда учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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).

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.

Установление доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28.06.2018 № 26-П.

3.2.3. Доплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

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 подпунктом 3.2.2. настоящего раздела, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой данного подпункта.

3.2.4. Доплата за работу в ночное время.

Работникам учреждений здравоохранения, в том числе водителям санитарного автотранспорта, состоящим в штате автотранспортных предприятий и других организаций, доплата за работу в ночное время должна составлять не менее 20% и не более 50% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, водителям автотранспорта скорой и неотложной помощи доплата за работу в ночное время должна составлять не менее 20% и не более 100% часовой ставки (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время оплачивается в размере не менее 20% и не более 35% часовой ставки (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время, а также перечень подразделений (должностей) утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом внутренними локальными документами учреждения.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

3.2.5. Доплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

**3.3. Компенсационные выплаты за работу со сведениями, имеющими степень секретности.**

Руководителям учреждений и специалистам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтвержденный доступ на законных основаниях, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу (окладу) в следующих размерах:

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности», – от 50 до 75 процентов должностного оклада (оклада);

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно», – от 30 до 50 процентов должностного оклада (оклада);

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно», при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – от 10 до 15 процентов должностного оклада (оклада);

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно», при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий – от 5 до 10 процентов должностного оклада (оклада).

При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым руководители и специалисты имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

**3.4. Компенсационная выплата за работу в сельской местности.**

Руководителям и специалистам учреждений, работающим в сельской местности, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.

**4. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда должен составлять не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

 Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

**4.1. Надбавка за квалификационную категорию.**

В целях стимулирования роста квалификации специалиста, улучшения подбора, расстановки и использования кадров в системе здравоохранения Новосибирской области, повышения персональной ответственности за выполнение профессиональных и должностных обязанностей, медицинским и фармацевтическим работникам устанавливаются надбавки за наличие квалификационной категории.

Порядок и сроки прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории утверждены пунктом 1 приказа Минздрава России от 23.04.2013 № 240н «О Порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории».

В связи с присвоением квалификационной категории к должностным окладам, установленным в приложениях 1 – 2 ОТС, устанавливаются надбавки в размере:

а) 5 процентов – медицинским работникам, которым в результате аттестации присвоена вторая квалификационная категория;

б) 10 процентов – медицинским работникам, которым в результате аттестации присвоена первая квалификационная категория;

в) 15 процентов – медицинским работникам, которым в результате аттестации присвоена высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория медицинских и фармацевтических работников учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

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

Надбавка устанавливается в течение 5 лет со дня издания приказа органа (учреждения) здравоохранения о присвоении квалификационной категории.

За четыре месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения.

В случае уважительной причины работника по письменному представлению руководителя учреждения в аттестационную комиссию срок переаттестации специалиста может быть перенесен на три месяца, в течение которых работнику выплачивается оклад с учетом квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

Отмена надбавки производится согласно дате приказа по учреждению.

При присвоении другой квалификационной категории изменение размера надбавки осуществляется согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

Аттестация лиц, занимающих должности медицинских и фармацевтических работников, производится на основании действующих положений о порядке аттестации врачей, провизоров, средних медицинских и фармацевтических работников.

При ликвидации организации или сокращении штатной численности, специалистам сохраняется квалификационная категория, срок действия которой истекает на момент их увольнения, в течение одного года со дня их увольнения. Указанные специалисты, а также специалисты, прибывшие из государств – бывших республик СССР, могут подтвердить имеющиеся у них квалификационные категории по представлению в аттестационную комиссию отчета за один год работы на новом месте, по процедуре очной переаттестации.

Специалисты, перешедшие на практическую работу в организации здравоохранения с выборных должностей, сохраняют ранее полученную квалификационную категорию в течение одного года. Для ее подтверждения указанные лица представляют отчет о работе по специальности за последний год работы на новом месте.

В случае уважительной причины (временная нетрудоспособность, длительная командировка) по заявлению и представлению руководителя медицинской организации, в которой работает специалист, срок переаттестации специалиста может быть перенесен на три месяца по решению аттестационной комиссии, что оформляется протоколом.

Женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам, матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, сохраняется имеющаяся у них квалификационная категория. В течение одного года после выхода на работу они могут ее подтвердить с предоставлением отчета о работе по специальности за указанный период.

Специалисты, обучающиеся в ординатуре, аспирантуре и докторантуре, в случае окончания срока действия категории во время обучения, могут подтвердить или получить более высокую квалификационную категорию.

**4.2. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности (качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы).**

В целях материальной заинтересованности работников учреждений в конечных результатах работы и создания необходимых условий для оказания качественных услуг устанавливается надбавка за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

 Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются положением об оплате труда работников учреждения по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Качественные показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников должны увязываться с удовлетворенностью граждан качеством оказания медицинской помощи и отсутствием обоснованных жалоб. Также учитывается соблюдение трудовой дисциплины и кодексов профессиональной этики.

При установлении работникам учреждений качественных показателей эффективности деятельности рекомендуем использовать типовые качественные показатели деятельности работников учреждений здравоохранения (приложение 8 к настоящему ОТС).

Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданная в учреждении, не реже одного раза в месяц оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работникам учреждения, которые устанавливаются приказом руководителя учреждения. Выплаты осуществляются ежемесячно.

Комиссия должна быть 2–уровневой.

1 уровень – комиссия в структурном подразделении (далее – комиссия 1 уровня).

Комиссия 1 уровня формируется не менее чем из 3–х человек: заведующего отделением, старшей медицинской сестры, председателя первичной профсоюзной ячейки (в случае отсутствия ячейки профсоюза – легитимно избранного представителя трудового коллектива структурного подразделения).

Функции комиссии:

– оценивает выполнение качественных показателей эффективности деятельности работников структурного подразделения;

– оформляет решение комиссии Протоколом оценки выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников структурного подразделения;

– дублирует оценки в персональные Табели оценки качества работы сотрудника и знакомит с ним работников под роспись;

– Протокол оценки выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников передает в комиссию 2 уровня.

2 уровень – центральная комиссия организации (далее – комиссия 2 уровня).

Комиссия 2 уровня формируется из 5 и более человек: руководителя учреждения (или его заместителя), экономиста, бухгалтера, специалиста отдела кадров, председателя профкома (в случае отсутствия профкома – легитимно избранного представителя трудового коллектива учреждения) и других.

Функции комиссии:

– оценивает выполнение показателей эффективности заместителей главного врача, заведующих отделениями, работников общебольничного персонала по утвержденным критериям;

– оформляет решение комиссии Протоколом оценки выполнения качественных показателей эффективности деятельности вышеуказанных работников, дублирует оценки в Табели оценки качества работы сотрудника и знакомит с ними работников под роспись.

– рассматривает спорные вопросы от работников учреждения по оценке выполнения ими установленных качественных показателей эффективности деятельности;

– определяет размер надбавки за выполнение качественных показателей эффективности деятельности работникам учреждения;

– оформляет проект приказа о размерах надбавки работникам учреждений.

Протоколы оценки выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников являются первичными учетными документами и служат основанием для подготовки Приказа руководителя.

Установление размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работникам осуществляется на основе балльной оценки, руководителям учреждений – в процентах от оклада.

Методика расчета стоимости балла, количество баллов для оценки качества работы сотрудников устанавливаются в Положении об оплате труда работников учреждения. Стоимость 1 балла должна быть единой для всех сотрудников и не может зависеть от источника финансирования.

Стоимость 1 балла рассчитывается на тот же период, на который доводится государственное задание учреждению. В случае изменения плановых объемов медицинской помощи либо финансового обеспечения государственного задания, стоимость 1 балла может корректироваться.

Максимальное количество баллов, которое может получить сотрудник в организации, устанавливается Положением об оплате труда работников учреждения.

Стоимость 1 балла указывается в трудовых договорах, заключенных с работниками учреждений.

**4.3. Надбавка за ученую степень.**

Лицам, в том числе допущенным в установленном порядке к медицинской деятельности, занимающим врачебные и провизорские должности, в том числе руководителей, имеющим ученую степень кандидата медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук, кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), устанавливается надбавка к заработной плате в размере 10 процентов должностного оклада.

Лицам, в том числе допущенным в установленном порядке к медицинской деятельности, занимающим врачебные и провизорские должности, в том числе руководителей, имеющим ученую степень доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук, доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), устанавливается надбавка к заработной плате в размере 20 процентов должностного оклада.

Выплата надбавки за наличие ученой степени кандидата и доктора наук производится как по основной работе, так и работе по совместительству.

Надбавка устанавливается по представлению соответствующих документов с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени, но не ранее даты заключения трудового договора.

**4.4. Надбавка за почетное звание.**

Работникам учреждений, имеющим почетное звание «Заслуженный», соответствующее профилю выполняемой работы, устанавливается надбавка в размере 10 процентов должностного оклада по представлении соответствующих документов.

Выплата надбавки за наличие почетного звания «Заслуженный» производится только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий «Заслуженный» доплата производится по одному из оснований.

Надбавка за наличие почетного звания «Заслуженный» устанавливается с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания, но не ранее даты заключения трудового договора.

Надбавка устанавливается для работников организации – приказом руководителя учреждения, а для руководителей – приказом министерства здравоохранения Новосибирской области.

**4.5. Надбавка молодым специалистам.**

Ежемесячная надбавка назначается и выплачивается молодым специалистам, впервые окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования и впервые заключившим в течение шести месяцев после окончания учебного заведения трудовые договоры сроком не менее чем на три года в соответствии с полученной специальностью, предусмотренной номенклатурой должностей медицинских и фармацевтических работников и утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012 № 1183 «Об утверждении номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников», с учреждениями, подведомственными министерству здравоохранения Новосибирской области, расположенными в муниципальных районах и городских округах Новосибирской области.

Для специалистов с высшим профессиональным (медицинским) образованием (врачи), с высшим профессиональным (немедицинским) образованием (по перечню должностей, утвержденному пунктом 1.3. приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012 № 1183 «Об утверждении номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников»), с высшим профессиональным (фармацевтическим) образованием (провизоры), со средним профессиональным (медицинским) образованием (средний медицинский персонал), со средним профессиональным (фармацевтическим) образованием (средний фармацевтический персонал) выплата производится при успешном прохождении аккредитации или наличии свидетельства об аккредитации специалиста по полученной специальности или иного документа, подтверждающего успешное прохождение процедуры аккредитации специалиста.

Ежемесячная надбавка назначается молодому специалисту руководителем учреждения, по согласованию с выборным профсоюзным органом, в размере не менее 5% и не более 25% от должностного оклада и выплачивается в течение 3 (трех) лет с даты подписания трудового договора.

Ежемесячная надбавка не назначается молодым специалистам за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а также молодым специалистам, работающим на условиях внутреннего совместительства, за исключением случаев, когда только совмещаемая работа соответствует полученной специальности.

При расторжении трудового договора, или переводе работника по его желанию на другую постоянную работу, не соответствующую полученной специальности, выплата ежемесячной надбавки прекращается.

При расторжении трудового договора до истечения трехлетнего срока выплаченные молодому специалисту денежные средства взысканию не подлежат.

Периоды временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе как по уважительным, так и по неуважительным причинам, не продлевают установленный срок получения ежемесячной надбавки молодым специалистом.

**4.6. Надбавка за руководство производственной практикой.**

По решению руководителя учреждения здравоохранения могут устанавливаться надбавки стимулирующего характера работникам учреждений за руководство производственной практикой и осуществляются ежемесячно в пределах средств фонда оплаты труда, установленного учреждению на соответствующий год из расчета одного руководителя на соответствующую группу студентов за весь период практики по следующим нормам (в процентах к должностному окладу, получаемому по основной работе):

а) руководителю практики в учреждении, осуществляющему общее руководство, при числе студентов–практикантов:

от 1 человека до 10 человек – 10%,

от 11 человек до 20 человек – 15%,

от 21 человека до 30 человек – 20%,

от 31 человека до 40 человек – 25%,

от 41 человека до 50 человек – 30%.

При числе студентов–практикантов свыше 50 человек руководитель практики учреждения может освобождаться от других обязанностей, при этом за ним сохраняется заработная плата по основной работе;

б) руководителю практики в отделении, отделе и т.п., осуществляющему непосредственное руководство практикой, при числе студентов–практикантов:

до 4 человек – 10%,

от 5 до 7 человек – 20%,

от 8 до 10 человек – 30%.

**4.7. Премии**

4.7.1. по итогам календарного периода

Руководитель учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда, может осуществлять премирование работников по итогам работы за календарный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Порядок, условия и размеры премии по итогам работы за календарный период устанавливаются Положением об оплате труда учреждения.

Премии по итогам календарного периода работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении.

4.7.2. за выполнение важных и особо важных заданий

 Премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждений устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании докладной записки руководителя структурного подразделения работника в случае выполнения важного или особо важного задания.

Размер премии за выполнение важного и особо важного задания определяется руководителем учреждения.

4.7.3. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

**4.8. Единовременная выплата стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы в учреждении.**

С целью повышения обеспеченности квалифицированными медицинскими работниками, при наличии экономии фонда оплаты труда по итогам работы учреждения в текущем году, по решению руководителя учреждения работникам может устанавливаться единовременная выплата стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы.

Единовременная выплата стимулирующего характера может устанавливаться:

медицинским и фармацевтическим работникам учреждения:

– при достижении 10–летнего стажа работы в учреждении;

– при достижении 15–летнего стажа работы в учреждении;

– при достижении 20–летнего стажа работы в учреждении;

– при достижении 25–летнего стажа работы в учреждении;

– при достижении 30–летнего стажа работы в учреждении;

иным работникам учреждения:

– при достижении 10–летнего стажа работы в учреждении;

– при достижении 15–летнего стажа работы в учреждении;

– при достижении 20–летнего стажа работы в учреждении.

Единовременная выплата стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы устанавливается для всех работников учреждения, кроме лиц, принятых на работу совместительству.

В стаж работы, дающий право на установление единовременной выплаты стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы, включаются периоды работы только в данной конкретной организации по основной занимаемой должности.

Периоды, засчитываемые в стаж для установления работнику единовременной выплаты стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы, суммируются независимо от перерывов в работе по следующим основаниям:

– нахождение в отпусках по беременности и родам;

– нахождение в отпусках в связи с усыновлением новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома;

– нахождение в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет;

– обучение в образовательных учреждениях и нахождение в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, а также поступление в образовательные учреждения, нахождение в отпуске без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов в соответствии с законодательством Российской Федерации;

– время работы на выборных должностях в профсоюзных органах.

Установление единовременной выплаты стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы, а также размер данной выплаты каждому конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании докладной записки кадровой службы учреждения, по согласованию с профсоюзным органом.

 **5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ,**

**ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ**

**5.1.** **Условия оплаты труда руководителя учреждения**

5.1.1. Условия оплаты труда руководителя (главного врача) учреждения устанавливаются трудовым договором между министерством здравоохранения Новосибирской области и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим ОТС.

Выполнение руководителями учреждений, их заместителями и главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности,

Решения о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении руководителей учреждений (главных врачей) принимаются министром здравоохранения Новосибирской области, заместителей руководителей и главных бухгалтеров – руководителями учреждений.

5.1.2. Размеры должностных окладов руководителей медицинских организаций (номенклатура медицинских организаций утверждена Приказом Минздрава России от 06.08.2013 № 529н) устанавливаются с применением повышающих коэффициентов, утвержденных приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13.06.2019 № 620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами» в зависимости от группы по оплате труда руководителей, утвержденной приказом министерства здравоохранения Новосибирской области:

|  |  |
| --- | --- |
| **Группа по оплате труда руководителя** | **Размер должностного оклада, рублей** |
| **Главный врач (президент, директор, заведующий, управляющий, начальник) медицинской организации** |
| IV группа | подгруппа 3 | 27700 |
| подгруппа 2 | 29 200 |
| подгруппа 1 | 30 700 |
| III группа | подгруппа 3 | 32 200 |
| подгруппа 2 | 33 700 |
| подгруппа 1 | 35 200 |
| II группа | подгруппа 3 | 36 700 |
| подгруппа 2 | 38 200 |
| подгруппа 1 | 39 700 |
| I группа | подгруппа 3 | 41 200 |
| подгруппа 2 | 42 700 |
| подгруппа 1 | 44 200 |

Размеры должностных окладов руководителей немедицинских организаций устанавливаются приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13.06.2019 № 620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами» в зависимости от группы по оплате труда руководителей, утвержденной приказом министерства здравоохранения Новосибирской области.

Методика отнесения к группе по оплате труда руководителей и критерии оценки утверждаются приказом министерства здравоохранения Новосибирской области и устанавливаются, исходя из показателей, характеризующих учреждение и определяющих сложность труда руководителя (уровень оказания медицинской помощи, масштаб управления, особенности деятельности и социальная значимость учреждения).

Трудовой договор с руководителем учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.1.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в следующих размерах по группам по оплате труда руководителей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителя | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз |  |
| 1 | 5,0 |  |
| 2 | 4,75 |  |
| 3 | 4,5 |  |
| 4 | 4,25 |  |

5.1.4 Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно–правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

**5.2.** **Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера**

5.2.1. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной положением об оплате труда работников учреждения.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения в соответствии с приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя, главной медицинской сестры устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.2.3. Размеры должностных окладов главных бухгалтеров медицинских организаций (номенклатура медицинских организаций утверждена Приказом Минздрава России от 06.08.2013 № 529н) устанавливаются с применением повышающих коэффициентов, утвержденных приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13.06.2019 № 620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами» в зависимости от группы по оплате труда руководителей, утвержденной приказом министерства здравоохранения Новосибирской области.

Размеры должностных окладов главных бухгалтеров немедицинских организаций устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13.06.2019 № 620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами».

5.2.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в следующих размерах по группам по оплате труда руководителей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителя | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, раз |  |
| 1 | 4,0 |  |
| 2 | 3,8 |  |
| 3 | 3,6 |  |
| 4 | 3,4 | а |

**5.3. Надбавки стимулирующего характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам**

5.3.1. Руководителям учреждений здравоохранения (врачам и провизорам) и образования, их заместителям, главным медицинским сестрам может быть установлена надбавка за квалификационную категорию в размере:

– 10 процентов должностного оклада при присвоении первой квалификационной категории;

– 20 процентов должностного оклада при присвоении высшей квалификационной категории.

Врачам – руководителям лечебно–профилактических учреждений (амбулаторно–поликлинических учреждений, входящих на правах структурных подразделений в состав этих учреждений) и их заместителям – врачам квалификационная категория учитывается по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье».

Провизорам (фармацевтам) – руководителям аптечных учреждений (аптечных учреждений, входящих на правах структурных подразделений в состав лечебно – профилактических учреждений) квалификационная категория учитывается по специальности «Управление и экономика фармации».

5.3.2. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается руководителям учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения, установленных приложением 9 к настоящему ОТС.

Комиссия министерства здравоохранения Новосибирской области по оценке деятельности руководителей государственных учреждений (далее - Комиссия) ежемесячно на основании представленных отчетов о выполнении качественных показателей деятельности учреждения оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения, которые устанавливаются приказом министерства здравоохранения Новосибирской области.

5.3.3.Премия по итогам календарного периода

Руководителю учреждения, по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения может быть установлена премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

При определении размера премии по итогам календарного периода учитывается обеспечение задач и функций, возложенных на учреждение, исполнение руководителем должностной инструкции за конкретный период работы, а также результаты независимой оценки качества оказания услуг.

Премия по итогам календарного периода руководителю учреждения устанавливается приказом министерства здравоохранения Новосибирской области на основании предложений Комиссии по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения.

Установление премии по итогам календарного периода руководителю учреждения производится в пределах средств фонда оплаты труда, установленного учреждению на соответствующий год.

5.3.4. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премия по итогам календарного периода не начисляются руководителю учреждения в случаях:

а) нарушения в течение месяца, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения (далее - оценка результатов), сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

б) необеспечения в течение месяца, по итогам которого осуществляется оценка результатов, условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;

в) наличия в течение месяца, по итогам которого осуществляется оценка результатов, фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

г) наличия на первое число месяца, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

5.3.5. При наличии случаев, определенных [пунктом 5.3.4.](#P189) настоящего ОТС, надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии руководителю учреждения не начисляются за месяц, следующий за месяцем, по итогам которого осуществляется оценка результатов.

5.3.6. На основании решения комиссии приказом министерства здравоохранения Новосибирской области надбавка за качественные показатели эффективности деятельности руководителя учреждения может быть снижена в случаях:

а) нарушения федерального и регионального действующего законодательства, и требований нормативно–правовых актов Российской Федерации, Новосибирской области на 100% размера должностного оклада;

б) нецелевого использования денежных средств, установленного по результатам проверки (для медицинских организаций – министерством здравоохранения Новосибирской области и Территориальным фондом обязательного медицинского страхования Новосибирской области, для всех остальных учреждений – министерством здравоохранения Новосибирской области) на 100% размера должностного оклада;

в) выполнения государственного задания учреждением менее чем на 80% – 100% размера должностного оклада;

г) неудовлетворительной оценки деятельности учреждения по результатам балансовых комиссий, проверок или решений коллегий министерства здравоохранения Новосибирской области на 100% размера должностного оклада;

д) неисполнения либо ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей на 100% размера должностного оклада;

е) наступления случая материнской смертности от условно предотвратимых либо предотвратимых причин на 100% размера должностного оклада за каждый случай;

ж) выявления несоответствия информации, предоставляемой учреждением в министерство здравоохранения Новосибирской области в отчетах, справках и т.п., фактическим показателям, установленным в ходе проверок, ревизий и прочих контрольных мероприятий на 50% размера должностного оклада;

з) несвоевременного предоставления требуемой информации, невыполнения приказов, распоряжений, требований министерства здравоохранения Новосибирской области на 50% размера должностного оклада;

и) младенческой смертности от условно предотвратимых и предотвратимых причин на 50% размера должностного оклада за каждый случай;

к) получения возглавляемой медицинской организацией наихудших показателей по результатам независимой оценки качества оказания услуг, проводимой в соответствии с приказом министерства здравоохранения Новосибирской области от 24.05.2016 № 1377 «О проведении независимой оценки качества оказания услуг медицинскими организациями, участвующими в реализации территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в Новосибирской области» на 20% от должностного оклада.

л) наличие инцидентов информационной безопасности, в том числе вирусной (вредоносной) активности на 100 % размера должностного оклада;

м) отсутствие протоколов по результатам проведения телемедицинских консультаций по типу «врач-врач», подписанных электронной подписью, в медицинской информационной системе Новосибирской области на 100% размера должностного оклада;

н) непроведение телемедицинских консультаций с применением мобильных телемедицинских комплексов для пациентов, находящихся в отделениях реанимации на 100% размера должностного оклада;

о) предоставление транспортных средств для формирования бригад скорой медицинской помощи с неисправным оборудованием ГЛОНАСС, не передающим телематические данные о реальном местоположении в государственную информационную систему «Региональная навигационно-информационная система» на 100% размера должностного оклада;

п) количество зарегистрированных структурированных электронных медицинских документов в Федеральном реестре электронных медицинских документов по уникальным пациентам от количества оказанных приемов с типами «посещение»/ «исследование» в Медицинской информационной системе Новосибирской области составляет менее 15% на 100% размера должностного оклада;

р) количество зарегистрированных структурированных электронных медицинских документов в Федеральном реестре электронных медицинских документов от количества, сформированных в Медицинской информационной системе Новосибирской области структурированных электронных медицинских документов менее 95% на 100 % размера должностного оклада;

с) соотношение оказанных и назначенных услуг в Медицинской информационной системе Новосибирской области менее 95% на 100% размера должностного оклада.

5.3.7. Премия за выполнение важных и особо важных заданий

В случае выполнения важных и особо важных заданий руководителю учреждения приказом министерства здравоохранения Новосибирской области может быть установлена премия за выполнение важных и особо важных заданий по представлению заместителя министра здравоохранения Новосибирской области на имя министра.

Размер премии руководителю учреждения определяет министр здравоохранения Новосибирской области.

5.3.8. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений максимальными размерами не ограничиваются.

5.3.9. Начисление надбавок стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения (надбавка за выполнение качественных показателей эффективности деятельности, премия по итогам календарного периода, премия за выполнение важных и особо важных заданий) осуществляется с учетом предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленного пунктами 5.1.3., 5.2.4. настоящего ОТС.

5.3.10. Надбавки за ученую степень, за почетные звания, за квалификационную категорию руководителям учреждений устанавливаются в размерах и на условиях, установленных настоящим ОТС и положением об оплате труда работников учреждений.

5.3.11 Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу со сведениями, имеющими степень секретности,за работу в сельской местности устанавливаются руководителям учреждений в размерах и на условиях, установленных настоящим ОТС и положением об оплате труда работников учреждений.

5.3.12. Надбавки за качественные показатели эффективности деятельности, за ученую степень, за почетные звания, за квалификационную категорию, за продолжительность непрерывной работы, премия по итогам календарного периода, премия за выполнение важных и особо важных заданий заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются трудовым договором в размерах и на условиях, установленных настоящим ОТС и положением об оплате труда работников учреждений.

**6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

6.1. Руководители учреждений:

* устанавливают работникам учреждений нормированные задания;
* используют экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы других работников, в том числе, в приоритетном порядке, работников, поименованных в Указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

6.2. На должностные оклады, оклады, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

6.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области (в случае его заключения), с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 № 38-П, от 11 апреля 2019 № 17-П и от 16 декабря 2019 № 40-П.