



**ДЕПАРТАМЕНТ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

Государственные медицинские
организации Костромской области

ул. Свердлова, 129, г. Кострома, 156029

Тел/факс (4942) 311-469; 316-981

E-mail: dzo@adm44.ru

ОКПО 00095621 ОГРН 1024400523564

ИНН/КПП 4401004514/440101001

от «14» 11 2015 г. № 12099

На № _____ от « _____ » _____ 2015г.

О направлении разъяснений
об оплате труда

В соответствии с пунктом 2 постановления администрации Костромской области от 14 ноября 2015 года № 405-а «Об оплате труда работников государственных медицинских организаций Костромской области» департамент здравоохранения Костромской области направляет Методические рекомендации по применению Положения об оплате труда работников государственных медицинских организаций Костромской области.

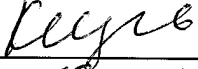
Приложение на 10 л. в 1 экз.

Директор департамента

А.В. Князев

О.С. Виноградова
(4942) 312188

Утверждаю
директор департамента здравоохранения
Костромской области


_____ А.В. Князев
«16» 11 2015 год

**Методические рекомендации по применению Положения об оплате
труда работников государственных медицинских организаций
Костромской области**

Положение об оплате труда работников государственных медицинских организаций Костромской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Костромской области от 24 апреля 2008 года № 302-4-ЗКО «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных медицинских организаций Костромской области», распоряжением администрации Костромской области от 30 апреля 2013 года № 103-ра «О мерах по поэтапному совершенствованию системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях Костромской области на 2013 – 2018 годы», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 года, протокол № 11 и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников государственных медицинских организаций Костромской области.

Система оплаты труда работников государственных медицинских организаций Костромской области (далее – медицинская организация) устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Костромской области, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам медицинских организаций, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Условия оплаты труда, установленные в соответствии с настоящим Положением, включая размеры должностного оклада, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками медицинских организаций.

Заработная плата работников медицинских организаций, начисленная в

соответствии с Положением (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам медицинских организаций до момента вступления в силу данного Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников медицинских организаций и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работнику медицинской организации устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом), в котором конкретизируются должностные обязанности работника медицинской организации, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

При установлении систем оплаты труда работников медицинской организации работодатель обеспечивает: установление показателей и критериев для стимулирования труда работников медицинской организации в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и медицинской организации в целом, а также применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников медицинской организации для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

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

В медицинских организациях может вводиться сдельная оплата труда для работников структурных подразделений медицинской организации, оказывающих платные услуги.

Оплата труда работников, осуществляющих предпринимательскую и иную приносящую доход деятельность в соответствии с Уставом медицинской организации, производится согласно локальным нормативным актам государственной медицинской организации Костромской области.

Заработная плата руководителей медицинских организаций, их заместителей и главных бухгалтеров

Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера медицинской организации устанавливается ниже должностного оклада руководителя медицинской организации, в том числе:

- заместителя руководителя медицинского (или другого основного) профиля – на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя медицинской организации,
- заместителя руководителя по экономическим вопросам, главного бухгалтера – на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя медицинской организации;

- иного заместителя руководителя – на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя медицинской организации.

Назначение на должность заместителя руководителя медицинской организации и главного бухгалтера согласовывается с департаментом здравоохранения Костромской области.

Конкретный размер должностного оклада заместителя руководителя и главного бухгалтера медицинской организации устанавливается в трудовом договоре.

По производственной необходимости врачам-руководителям государственных медицинских организаций Костромской области и их заместителям-врачам может быть разрешена работа по внутреннему совместительству. Объем работы и оплата труда врачей-руководителей, работающих по внутреннему совместительству, устанавливается трудовым договором между департаментом здравоохранения Костромской области и руководителем государственной медицинской организации Костромской области.

Перечень

выплат компенсационного характера в государственных медицинских организациях Костромской области

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

1.1. Размеры компенсационных выплат медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи

Наименование должности (специальности, категории работников)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу
Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи	
Врач (в том числе врач, занимающий должность руководителя, заместителя руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи и которому установлен ненормированный рабочий день, руководитель структурного подразделения – врач-специалист), средний и младший медицинский персонал (кроме медицинского статистика), медицинский психолог, специалисты с высшим профессиональным образованием <1>, <2>	0,25
Главная медицинская сестра <1>, <2>	0,25
Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории <1>, <2>	0,25
Врач-диетолог, медицинская сестра диетическая,	0,25

медицинский регистратор, сестра-хозяйка <1>, <2>	
Сестра-хозяйка, непосредственно участвующая в уходе за пациентами <2>	0,25
Должности медицинских и иных работников, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза в учреждениях (организациях) здравоохранения	
Руководители организаций и структурных подразделений, врачи-специалисты и провизоры всех наименований, средний медицинский и фармацевтический персонал, младший медицинский и фармацевтический персонал, специалисты с высшим профессиональным образованием, специалисты со средним профессиональным (немедицинским) образованием, служащие и профессии рабочих <3>	0,25
Медицинские работники, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека	
Врач (в том числе врач, занимающий должность руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит диагностика, лечение ВИЧ-инфицированных, руководитель структурного подразделения – врач-специалист), средний медицинский персонал, осуществляющие диагностику, лечение ВИЧ-инфицированных, медицинский психолог <4>	0,8
Врач клинической лабораторной диагностики, врач – лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории <5>	0,8
Младший медицинский персонал, осуществляющий уход за ВИЧ-инфицированными <4>	0,8
Лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека <4>, <5>	0,8

Работающие:

<1> в психиатрических, психоневрологических, наркологических медицинских организациях, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, кабинетах, лечебно-производственных (трудовых) мастерских) иных медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь;

<2> в детских психиатрических, психоневрологических медицинских организациях, в том числе в домах ребенка для детей с поражением центральной нервной системы с нарушениями психики, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, отделах, кабинетах) иных медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь;

<3> в туберкулезных (противотуберкулезных) медицинских организациях, в том числе санаториях, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, кабинетах, санаториях) иных медицинских организаций, оказывающих противотуберкулезную медицинскую помощь;

<4> в специализированных медицинских организациях, в том числе в центрах специализированной помощи по профилактике и борьбе с инфекционными заболеваниями, структурных подразделениях (в том числе в кабинетах, отделениях) иных медицинских организаций, оказывающих медицинскую помощь ВИЧ-инфицированным;

<5> в лабораториях (отделах, отделениях, группах), осуществляющих лабораторную диагностику ВИЧ-инфекции.

В каждой медицинской организации на основании настоящего Перечня

должен быть составлен и утвержден по согласованию с выборным профсоюзным органом перечень работников, которым устанавливается надбавка за осуществление диагностики и лечения ВИЧ-инфицированных, а также за работу, связанную с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, в том числе и за каждый час работы в данных условиях.

Работникам, занятым на работах с разными условиями вредности или опасности устанавливается коэффициент повышения в размере 0,3.

1.2. Выплаты компенсационного характера работникам, не включенным в подпункт 1.1, и занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не производиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». При этом для целей, определенных статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», используются результаты данной аттестации, проведенной в соответствии с действовавшим Порядком до вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Работодатель вправе провести специальную оценку условий труда в порядке, установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Повышенная оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, или аттестации рабочих мест по условиям труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда, или аттестации рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не

производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются локальным нормативным актом медицинской организации с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2. Работникам медицинских организаций доплата за работу в ночное время производится в размере не менее 20 процентов часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу и работникам станций (отделений) скорой медицинской помощи доплата за ночное время производится в размере не менее 100 процентов часовой тарифной ставки должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

2.3. Доплата за дежурства на дому в нерабочее время, в том числе ночное, устанавливается медицинским работникам из расчета 50 процентов часовой тарифной ставки должностного оклада за фактическое время дежурств. Дежурства осуществляются в свободное от основной работы время.

Время, затраченное на дежурство на дому как в дневное, так и в ночное время, учитывается как полчаса за каждый час дежурства.

В случае вызова медицинского работника в медицинскую организацию время, затраченное им на оказание медицинской помощи, оплачивается из расчета должностного оклада врача или среднего медицинского персонала соответствующей специальности за фактически отработанные часы, с учетом времени переезда.

Особенности режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому утверждены приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.04.2014 № 148н.

Согласно ч. 5 ст. 350 ТК РФ дежурство на дому – пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной

форме). Работодатель вправе привлекать работников к дежурству на дому только с их согласия (ч. 4 ст. 350 ТК РФ). При этом данный режим можно установить как при приеме на работу, так и позже. В первом случае условие о дежурстве на дому вносится в трудовой договор, во втором – с работником заключается дополнительное соглашение (ст. ст. 57, 72 ТК РФ).

Согласно ч. 6 ст. 350 ТК РФ при учете времени, фактически отработанного медицинским работником медицинской организации, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому. При этом общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период.

Время дежурства на дому в учетном периоде должно быть скорректировано таким образом, чтобы общая продолжительность рабочего времени работника не превышала установленную норму рабочего времени.

В заключение отметим, что согласно п. 4 Положения на работодателя теперь возлагается обязанность по ведению следующего учета времени:

- учета времени пребывания работника дома в режиме ожидания вызова на работу;

- учета времени, затраченного на оказание медицинской помощи;

- учета времени следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно в случае вызова его на работу во время дежурства на дому.

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

Размер доплаты составляет:

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

- б) при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.5. Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера.

При этом статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации не устанавливает порядка определения минимального полуторного и двойного размера оплаты сверхурочной работы.

В соответствии с Письмом Минздрава России от 02.07.2014 № 16-4/2059436 «Об оплате труда за сверхурочную работу» конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

С учетом позиции Минздрава России, при оплате сверхурочной работы рекомендуется воспользоваться правилами статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой минимальный размер двойной оплаты – двойной тариф без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

10. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации в размере от 0,05 до 0,5.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается ежегодно приказом департамента здравоохранения Костромской области.

Перечень

выплат стимулирующего характера в государственных
медицинских организациях Костромской области

Работникам государственных медицинских организаций Костромской области (далее – медицинские организации) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
2. Выплаты за качество выполняемых работ (в том числе выплаты за результаты труда и качество оказываемых медицинских услуг участковыми врачами-терапевтами, участковыми врачами-педиатрами, врачами общей (семейной) практики, медицинскими сестрами, работающими с указанными врачами в медицинских организациях, медицинским персоналом фельдшерско-акушерских пунктов, врачами, фельдшерами и медицинскими сестрами скорой медицинской помощи) устанавливаются в зависимости от выполнения количественных и качественных показателей оказываемых услуг, выполняемых работ в соответствии с локальными нормативными актами медицинской организации.

Показатели и критерии эффективности деятельности медицинских организаций устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами департамента здравоохранения Костромской области.

3. Выплаты за наличие ученой степени и государственной награды Российской Федерации устанавливаются только по основной работе:

1) выплата за наличие ученой степени в размере:

кандидат наук – 1200,0 руб.

доктор наук – 1900,0 руб.

2) выплата за наличие государственной награды Российской Федерации в размере 2000 руб.

При наличии у работника двух и более государственных наград выплата устанавливается по одному из оснований.

Положение о государственных наградах утверждено Указом президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

10. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Порядок установления выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет и исчисления непрерывного стажа работы в медицинских организациях устанавливается приказом департамента здравоохранения Костромской области.

5. Повышающий коэффициент квалификации устанавливается медицинским (фармацевтическим) и педагогическим работникам за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, в следующих размерах:

Квалификационная категория	Коэффициент квалификации	
	руководитель организации, заместитель, медицинские (фармацевтические) работники	педагогические работники
вторая квалификационная категория	0,05	0,08
первая квалификационная категория	0,11	0,16
высшая квалификационная категория	0,17	0,28

Повышающий коэффициент квалификации применяется при условии работы медицинских (фармацевтических) и педагогических работников по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

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

Руководителям медицинских организаций повышающий коэффициент

квалификации устанавливается только по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье».

10. Выплаты за классность устанавливаются водителям, санитарам-водителям, фельдшерам-водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке класс, в следующих размерах:

за I класс – 0,25

за II класс – 0,1

Необходимым условием для установления выплаты за классность является наличие в медицинской организации:

- Порядка присвоения классности водителям;

- Порядка установления надбавки за уровень квалификации (классность) водителям.

7. Надбавка за работу в сельской местности в размере 25 процентов от базового оклада устанавливается руководителям и специалистам медицинских организаций, работающим в сельской местности.

8. Выплаты за осуществление организационно-методической и консультативной работы устанавливаются руководителям и врачам медицинских организаций в порядке, установленном приказом департамента здравоохранения Костромской области.

9. Премияльные выплаты по итогам работы производятся работникам медицинских организаций в соответствии с локальными нормативными актами медицинской организации.

При премировании учитываются:

а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

б) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

в) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

г) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

д) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

е) участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и другое.

Премияльные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

10. Иные выплаты стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными правовыми актами медицинской организации на основании нормативных правовых актов департамента здравоохранения Костромской области.
