



**ДЕПАРТАМЕНТ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

от «15» 06 2017 г.

№ 345

Об утверждении основных
положений оплаты труда работников
государственных медицинских
организаций Костромской области

В соответствии с постановлением администрации Костромской области от 14 ноября 2015 года № 405-а «Об оплате труда работников государственных медицинских организаций Костромской области» и в целях совершенствования системы оплаты труда работников областных государственных медицинских организаций Костромской области

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить основные положения оплаты труда работников государственных медицинских организаций Костромской области (далее – Основные положения оплаты труда).

2. Руководителям государственных медицинских организаций Костромской области обеспечить соответствие локальных нормативных актов в сфере оплаты труда, действующих в государственных медицинских организациях, утвержденным Основным положениям оплаты труда

3. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания.

Директор департамента

Е.В.Нечаев

Приложение
к приказу департамента
здравоохранения
Костромской области
от «15» 06 2017 г. № 345

Основные положения
оплаты труда работников государственных медицинских организаций
Костромской области

Основные положения оплаты труда
в части установления базовых и должностных окладов работникам
государственных медицинских организаций Костромской области

1. Размеры базовых (должностных) окладов утверждаются локальным актом, регулирующим оплату труда работников государственной медицинской организации Костромской области (далее – медицинская организация) по каждой конкретной должности, предусмотренной штатным расписанием медицинской организации

2. При отнесении должностей врачей-специалистов хирургического профиля к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Врачи и провизоры» локальным актом, регулирующим оплату труда работников медицинской организации должен быть утвержден перечень врачей-специалистов хирургического профиля, оперирующих в стационарах.

3. В случае, если по должностям специалистов и служащих предусматривается установление производных должностных наименований «старший», «ведущий», а также установление 1 и 2 внутридолжностных категорий, в штатном расписании медицинской организации указанные должности следует отражать с установленными производными должностными наименованиями и внутридолжностными категориями.

4. В случае, если по должностям рабочих предусматривается установление квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в штатном расписании медицинской организации указанные должности следует отражать с присвоенным квалификационным разрядом.

Основные положения оплаты труда
в части установления выплат компенсационного характера

5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается приказами руководителя или нормативными актам медицинской организации в повышенном размере.

**5.1. Размеры компенсационных выплат
медицинским и иным 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
5.1.1 Медицинские, фармацевтические и педагогические 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, педагогические работники <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, медицинский регистратор, сестра-хозяйка <1>, <2>	0,25
Сестра-хозяйка, непосредственно участвующая в уходе за пациентами <2>	0,25
5.1.2 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
5.1.3 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, перечисленные в подпунктах 1.1.1 и 1.1.2, устанавливается коэффициент повышения в размере 0,3.

5.2. Выплаты компенсационного характера работникам, не включенным в подпункт 5.1, 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, при этом рекомендуется устанавливать минимальный возможный размер выплат (4%).

6. 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, устанавливается приказом руководителя медицинской организации. Основанием для утверждения приказа является пояснительная записка с указанием должности, объема работ и финансово-экономическое обоснование установления доплаты.

7. 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. Конкретный размер доплаты устанавливается нормативным правовым актом медицинской организации.

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.

8. 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.

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.

Работодатель вправе привлекать работников к дежурству на дому только с их согласия.

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.

На работодателя 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.

Оплата дежурства на дому не может осуществляться руководителю медицинской организации по основной должности.

9. 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.

10. 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.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

При оплате сверхурочной работы следует пользоваться положениями статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой минимальный размер двойной оплаты – двойной тариф без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

11. 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.

Конкретные размеры надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются нормативными правовыми актами департамента здравоохранения Костромской области.

12. Наименования устанавливаемых выплат компенсационного характера должны строго соответствовать наименованиям утвержденного приложением № 2 к положению об оплате труда работников государственных медицинских организаций Костромской области перечня выплат компенсационного характера в государственных медицинских организациях Костромской области (постановление администрации Костромской области от 14.11.2015 № 405-а «Об оплате труда работников государственных медицинских организаций Костромской области»).

Основные положения оплаты труда в части установления выплат стимулирующего характера

13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителя медицинской организации.

14. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы следует устанавливать с учетом конкретных измеримых показателей работы.

15. 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 локальными нормативными актами медицинской организации в соответствии с нормативными правовыми актами департамента здравоохранения Костромской области.

Распределение стимулирующих выплат по критериям качества производится комиссией, утвержденной приказом по медицинской организации.

При индивидуальной оценке работника на уровне подразделения оценку качества труда осуществляет руководитель подразделения непосредственно либо руководитель подразделения совместно со старшей медицинской сестрой и председателем первичной профсоюзной организации (1 уровень).

При индивидуальной оценке работника на уровне учреждения оценку качества труда осуществляют рабочие комиссии медицинских организаций по внутриведомственному контролю (2 уровень).

В комиссии должно быть не менее 3-х человек. В состав комиссии рекомендуется включать заместителей главного врача по лечебной работе, амбулаторно-поликлинической службе, заведующего отделением, председателя профсоюзного комитета и др.

Комиссия рассматривает результаты деятельности работников, проводит оценку исполнения показателей в коэффициентах.

Комиссия производит расчет количества коэффициентов оценки качества работы конкретного работника по каждому показателю, размера выплат, который соответствует размеру выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ в рублях.

Решение Комиссии о размере стимулирующей выплаты персонально конкретному работнику оформляется распорядительным документом руководителя медицинской организации на основании предложений комиссии (протокола) в порядке, установленном трудовым законодательством.

При осуществлении в медицинской организации оценки эффективности деятельности работников в соответствии с утвержденными показателями и критериями недопустим формальный подход, оценку следует производить по каждому показателю и критерию с обязательным отражением произведенной оценки в ведомости на установление выплат стимулирующего характера.

В медицинских организациях, работающих в системе обязательного медицинского страхования, оценку выполнения объемов медицинской помощи, следует проводить по выставленным к оплате в страховые медицинские организации счетам.

При наличии дисциплинарного взыскания выплаты за качество выполняемых работ работнику не осуществляется.

16. Выплаты за наличие ученой степени и государственной награды Российской Федерации устанавливаются только по основной занимаемой должности:

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.

Выплата за наличие государственной награды работникам отрасли «Здравоохранение» в размере 2000,0 рублей устанавливается только при наличии государственной награды за заслуги в области охраны здоровья и жизни, либо иные выдающиеся заслуги, направленные на совершенствование отрасли «Здравоохранение».

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

18. 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».

19. 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.

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

21. Выплаты за осуществление организационно-методической и консультативной работы устанавливаются сотрудникам медицинских организаций в порядке, установленном нормативным правовым актом департамента здравоохранения Костромской области.

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

При премировании учитываются:

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

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

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

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

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

Премияльные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда по согласованию с департаментом здравоохранения Костромской области. Обязательным условием осуществления премирования является отсутствие просроченной кредиторской задолженности из всех источников финансирования.

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

24. Наименования устанавливаемых выплат стимулирующего характера должны строго соответствовать наименованиям утвержденного приложением № 3 к положению об оплате труда работников государственных медицинских организаций Костромской области перечня выплат стимулирующего характера в государственных медицинских организациях Костромской области (постановление администрации Костромской области от 14.11.2015 № 405-а «Об оплате труда работников государственных медицинских организаций Костромской области»).

Основные положения оплаты труда
в части оплаты труда руководителей медицинских организаций,
их заместителей, главных бухгалтеров

25. Оплата труда руководителя медицинской организации осуществляется в соответствии с трудовым договором, заключенным между руководителем медицинской организации и департаментом здравоохранения Костромской области.

26. Базовый и должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера медицинской организации устанавливаются ниже соответственно базового и должностного оклада руководителя медицинской организации, в том числе:

- заместителя руководителя медицинского (или другого основного) профиля – на 10 процентов ниже соответственно базового и должностного оклада руководителя медицинской организации, при этом основной профиль определяется в соответствии с Уставом медицинской организации;

- заместителя руководителя по экономическим вопросам, главного бухгалтера – на 20 процентов ниже соответственно базового и должностного оклада руководителя медицинской организации;

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

Конкретные размеры базового и должностного оклада заместителя руководителя и главного бухгалтера медицинской организации устанавливаются в трудовом договоре.

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

28. Врачи - руководители медицинских организаций и их заместители-врачи вправе выполнять в медицинских организациях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности на основании нормативного правового акта департамента здравоохранения Костромской области (для врачей-руководителей медицинских организаций), медицинской организации (для заместителей-врачей) при условии наличия действующего сертификата врача соответствующей специальности.

29. По производственной необходимости врачам-руководителям медицинских организаций и их заместителям-врачам может быть нормативным правовым актом департамента здравоохранения Костромской области (для врачей-руководителей медицинских организаций), медицинской организации (для заместителей-врачей) разрешена работа по внутреннему совместительству при условии наличия действующего сертификата врача соответствующей специальности. Объем работы и оплата труда врачей-руководителей, работающих по внутреннему совместительству,

устанавливается трудовым договором между департаментом здравоохранения Костромской области и руководителем медицинской организации.

30. Оплата дежурства в выходные и нерабочие праздничные дни может осуществляться руководителям медицинских организаций только на основании нормативных правовых актов департамента здравоохранения Костромской области.

31. Базовые выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителям руководителя и главному бухгалтеру медицинской организации не могут устанавливаться в большем, чем у руководителя медицинской организации, абсолютном размере.

32. При снижении размера выплаты за качество выполняемых работ руководителю медицинской организации по итогам оценки эффективности деятельности руководителя за отчетный период по определенным критериям руководитель обязан учесть результаты оценки эффективности деятельности по указанным критериям для определения размера выплаты за качество заместителям руководителя и (или) главному бухгалтеру медицинской организации. При оформлении «эффективного контракта» с заместителями руководителя и главным бухгалтером медицинской организации обязательно должны быть включены критерии оценки эффективности деятельности, аналогичные критериям, по которым оценивается деятельность руководителя медицинской организации, в соответствии со сферой деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера.

33. При наличии дисциплинарного взыскания выплаты за качество выполняемых работ руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру медицинской организации не осуществляются вплоть до снятия дисциплинарного взыскания либо до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания.

34. Премирование руководителей медицинских организаций осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом департамента здравоохранения Костромской области.

35. Выплаты руководителям медицинских организаций за осуществление организационно-методической и консультативной работы устанавливаются в соответствии с нормативным правовым актом департамента здравоохранения Костромской области.

36. Заместителям руководителей медицинских организаций не производятся выплаты за осуществление обязанностей руководителя медицинской организации в его отсутствие, за исключением тех случаев, когда осуществление указанной выплаты устанавливается нормативным правовым актом департамента здравоохранения Костромской области.

37. Главные бухгалтеры медицинских организаций не могут выполнять оплачиваемую работу в медицинской организации, в штате которой состоят, за пределами рабочего времени по основной должности, а также осуществлять совмещение должностей с установленной оплатой.

**Основные положения оплаты труда
в части оплаты труда из средств от предпринимательской
и иной приносящей доход деятельности**

38. Размер средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда, следует устанавливать нормативными правовыми актами медицинской организации, при этом разделять средства, направляемые на оплату труда работников, непосредственно участвующих в оказании платных услуг, и на оплату труда административно-управленческого персонала.

В абсолютном выражении средний размер средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в расчете на 1 работника административно-управленческого и прочего персонала (за исключением руководителя медицинской организации) не может быть выше среднего размера средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в расчете на 1 работника, непосредственно участвующих в оказании услуг.

39. Предельный размер заработной платы из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности составляет 25 000 рублей в месяц для всех работников медицинской организации, за исключением работников, непосредственно участвующих в оказании платных услуг и работников, единственным источником заработной платы которых являются средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

40. При наличии дисциплинарного взыскания выплаты из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности руководителю медицинской организации не осуществляются вплоть до снятия дисциплинарного взыскания либо до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания.

41. Порядок расчета размера выплат за работу, связанную с осуществлением предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, руководителям медицинских организаций определяется нормативным правовым актом департамента здравоохранения Костромской области.

42. Оплата труда работникам за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности осуществляется исходя из фактически отработанного времени и конкретного вклада работников.

**Основные положения оплаты труда
в части установления продолжительности
ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков**

43. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 7 календарных дней.

Более продолжительный отпуск может быть установлен работнику на основании Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утвержден Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 (далее – Список) или иных федеральных нормативно-правовых актов.

В случае, если результатами специальной оценки условий труда подтвержден факт необходимости предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и установленная Списком или иными федеральными нормативно-правовыми актами продолжительность дополнительного отпуска не превышает 7 календарных дней, следует устанавливать продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в минимальном размере (7 календарных дней).

44. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день не может быть менее 3 календарных дней.

При установлении продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день следует руководствоваться следующими значениями:

Должности работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск	Количество дней дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день
Заместитель руководителя	4 дня
Главный бухгалтер	4 дня
Начальник отдела, руководитель обособленного структурного подразделения	3 дня
Заведующий складом (хозяйством)	3 дня
Специалисты	3 дня
Водитель	3 дня